

PANORAMA

Einblicke in die TGW Welt.

**Potenziale
entfalten –
Zukunft
gestalten**

TGW Logistics

4.500

Mitarbeiter:innen sind weltweit
im gemeinsamen Einsatz

730 Aufträge

bei 320 Kund:innen
in 29 Ländern

1,07 Milliarden Euro

Umsatz

54 Millionen Euro

Investition für zukunftssträngige
Innovationen

TGW Future Privatstiftung

37,5 Millionen Euro

hat die TGW Future Privatstiftung
seit 2006 in TGW Future Wings investiert

84,9 % Eigenkapitalquote

erreicht die TGW Future Privatstiftung.
Damit gewährleistet sie Stabilität,
Unabhängigkeit und Sicherheit.

TGW Future Wings

27 % Mädchenanteil

in den MINT-fokussierten
Ausbildungen

23.694 Menschen

haben von den gemeinnützigen
Bildungsinitiativen profitiert

4,8 Millionen Euro

Investition, um junge Menschen
in ihrer Entwicklung zu fördern

9

innovative Bildungsprojekte

1/3 Ausschüttung

erhält die TGW Future Privatstiftung
jährlich von TGW Logistics

> 40 %

dieser verfügbaren Ausschüttung
wurden in den letzten fünf Jahren in
den TGW Future Wings-Bereich
investiert



Liebe Leserin, lieber Leser,

was macht ein Panorama aus? Es eröffnet neue Perspektiven, weitet den Blick und lässt Zusammenhänge erkennen. Genau das wollen wir mit diesem Magazin erreichen. Deshalb haben wir uns nach unserem letzten Geschäftsbericht bewusst für ein anderes Format entschieden – eines, das weniger Zahlen und stattdessen mehr Geschichten in den Vordergrund stellt. Geschichten von Wandel, Verantwortung und der Kraft, Dinge anders zu denken. Denn die TGW Welt ist anders: Hier wird Erfolg nicht nur durch Zahlen definiert, sondern durch den positiven Beitrag, den man für Menschen und die Gesellschaft leistet.

Den Grundstein dafür legte Ludwig Szinicz, Mitgründer von TGW Logistics, der die Richtung des Unternehmens Anfang der 2000er-Jahre neu definierte: Wirtschaftlicher Erfolg sollte sinnvoll genutzt werden, Stabilität schaffen, Menschen fördern und nachhaltigen gesellschaftlichen Fortschritt ermöglichen. Daher übergab Szinicz all seine Unternehmensanteile an die TGW Future Privatstiftung, die mit ihrem Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ die Basis für alle Bereiche der TGW Welt bildet – von der TGW Logistics bis zu den gemeinnützigen TGW Future Wings-Bildungsinitiativen.

In unserer Welt geht es daher nicht nur um Technologie und Innovation, sondern auch um die Entwicklung von Menschen und das Teilen von Wissen. Denn wir sind überzeugt, dass wir nicht nur durch die Lösung von logistischen Herausforderungen wachsen, sondern auch durch den Beitrag, den wir zur Bildung und zur Förderung von Potenzialen leisten.

Dieses Panorama möchte Ihnen einen Blick hinter die Kulissen dieser Welt gewähren – eine Welt der Veränderung, der Verantwortung und der ständigen Weiterentwicklung. Wir laden Sie dazu ein, Neues zu entdecken und dabei vielleicht selbst dazu inspiriert zu werden, die Zukunft aktiv zu gestalten.

Viel Freude beim Lesen und Erkunden!
Ihre Tanja Obmann-Lichtblau
TGW Future Privatstiftung

Inhalt



**Die Idee TGW:
Unternehmertum
neu gedacht** 6

Eine Idee, die anders denkt 8

**Interview mit den Vorständen:
Unternehmertum radikal neu definiert.** 10

**Die TGW Marken-Revolution:
Aus drei mach' eins!** 16

**Synergien, die wirken:
Gemeinsam mehr erreichen** 18



**Kooperationen:
Gemeinsam Werte schaffen** 21

**Ein Blick in HiperDinos neues
Logistik-Herz** 22

**DIY-Marktführer Leroy Merlin
setzt auf TGW Logistics** 23

**INTERSPORT & TGW Logistics: Eine
Erfolgsgeschichte mit vielen Kapiteln** 24

**NewCold: Der „coolste XXL-
Gefrierschrank“ der USA** 26

ASKO: Vom Engpass zur coolen Effizienz 27

**Ein harmonisches Duett mit
dem Musikhaus Thomann** 28

**Schulterschluss für mehr Wirkung
im Bildungsbereich** 30

**Safelog: Ein smarterer Move für
schwere Lasten & OPEX: vertikal,
horizontal, genial!** 32

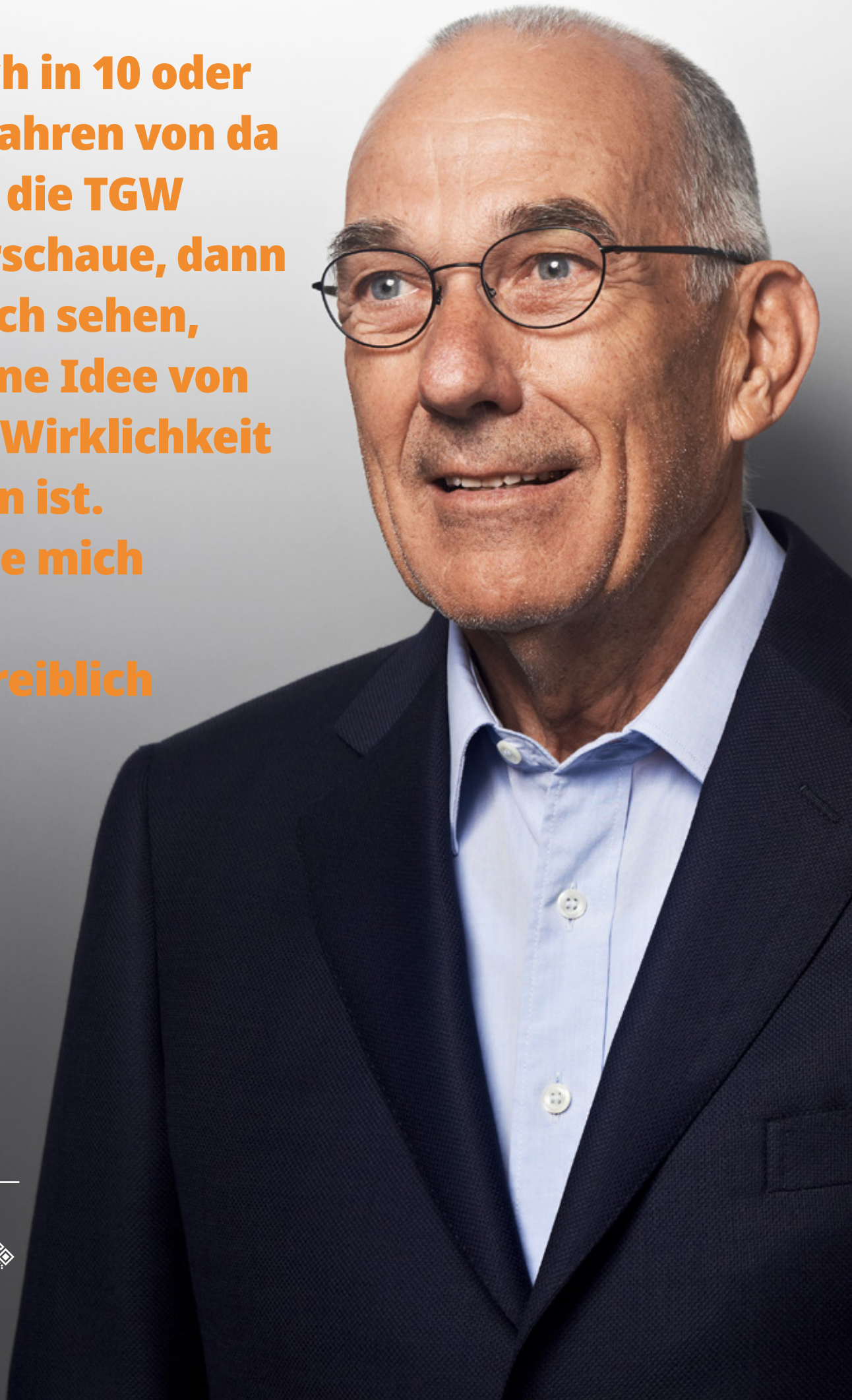
**Betriebsrat: Miteinander zur
besten Lösung** 33

MINTality: Die Zukunft ist weiblich 34

Ganzheitliche Entwicklung: Für gesellschaftliche Veränderung	35		
Inner Development Goals: Veränderung beginnt heute. Und mit dir!	36		
Nadira: Ein inspirierender Weg voller Möglichkeiten	40	Transformation und Innovation	57
Sebastiana: Vom Sueniños-Kind zur Wegbereiterin	41		
INNERversum: Entdecke das Universum in dir!	42	Goodbye, Ballast! TGW Logistics wird „lean“	58
Wie B.E.L. das Lernen zum Abenteuer macht	46	MINDtastic: Vom Wissen zum nachhaltigen Lernen und Verändern	62
MoMo motiviert: Mehr Bewegung im statischen Schulalltag	47	Decathlon: Ein Langstreckenlauf mit Hindernissen	64
GRAND GARAGE: Lösungsfreude zur Entfaltung bringen!	48	Learning Circle: Von der finanziellen Schiefelage in die Stabilität	65
Die CAP.-AUSBILDUNG: Bildungsbooster für Zukunftsgestalter:innen	50	Die große Konstante bei TGW Logistics: Veränderung	66
Die SOS-Herzkiste für soziales Lernen im Klassenzimmer	52	TGW Logistics Ventures findet Zündstoff für die Intralogistik	67
Learning Circle: Eine kleine Revolution für mehr Chancengerechtigkeit	53	Gamechanger in der Bildungslandschaft	68
Sueniños: Eine Oase der Hoffnung gegen die Chancenlosigkeit	54	Preisgekrönte Projekte aus der TGW Welt	70
Future Wings Challenge: Projekte lernen fliegen	56	Patentiertere Power aus dem Hause TGW Logistics	72
		ESG: Unser Weg in eine nachhaltige Zukunft	73
		Sechs Nachhaltigkeitsfelder im Fokus	74
		Holistisches Carbon Accounting	76



„Wenn ich in 10 oder auch 20 Jahren von da oben auf die TGW herunterschaue, dann möchte ich sehen, dass meine Idee von der TGW Wirklichkeit geworden ist. Ich würde mich darüber unbeschreiblich freuen!“



Ludwig Szinicz
(1939–2017)
spricht über die
Idee TGW



DIE IDEE TGW

Unternehmertum neu gedacht

In der TGW Welt verschmelzen industrielles und soziales Unternehmertum zu einer Vision, die über wirtschaftlichen Erfolg weit hinausgeht. Diese einzigartige Verbindung schafft Synergien, die nicht nur Raum für Innovation, sondern auch für echte gesellschaftliche Verantwortung eröffnen. Hier wird Unternehmertum mutig neu gedacht – als treibende Kraft, um Menschen zu inspirieren, ihr Potenzial zu entfalten und aktiv die Zukunft zu gestalten.

Tauchen Sie ein in die TGW Welt und entdecken Sie, was sie so besonders macht.

Eine Idee, die anders denkt

Was wäre, wenn Erfolg nicht nur in Zahlen gemessen würde? Wenn ein Unternehmen nicht nur wirtschaftlich stark, sondern auch menschlich und gesellschaftlich wirksam sein könnte – um die Welt positiv zu verändern?

Die TGW Welt lebt diesen Gedanken. Denn mit der „Idee TGW“ hat Ludwig Szinicz (1939–2017), Mitgründer der TGW Logistics, ein außergewöhnliches Modell geschaffen, das wirtschaftliche Stabilität, menschliches Wachstum und gesellschaftliche Verantwortung miteinander verbindet. Hier geht es nicht nur um Technik und Innovation, sondern um Menschen, Werte und die Vision, Erfolg mit Sinn zu füllen.

**Das Fundament:
Ein Stiftungsmodell mit Weitblick**

„TGW ist aufgrund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft, die menschliches und fachliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg ermöglicht.“

Dieser Gedanke von Ludwig Szinicz ist heute nicht nur das Herzstück der TGW Welt, sondern veranlasste ihn auch dazu, seine 100% Anteile an TGW Logistics der TGW Future Privatstiftung zu schenken. Damit schrieb er 2004 ein revolutionäres Kapi-

tel Unternehmensgeschichte: Aus einem Familienunternehmen wurde ein Stiftungsunternehmen, das seinen Mitarbeiter:innen Sinn und Sicherheit bietet und ein Umfeld schafft, in dem ökonomischer Erfolg, gesellschaftliche Wirkung und menschliches Wachstum Hand in Hand gehen. Dafür benötigt es jedoch glasklare Regeln, die Szinicz in zehn Leitlinien festhielt. Er verfügte dabei unter anderem, dass das Unternehmen nicht verkauft werden darf, Gewinne einer höheren Idee dienen und die Unabhängigkeit bewahrt bleiben muss – in guten wie in schwierigen Zeiten.

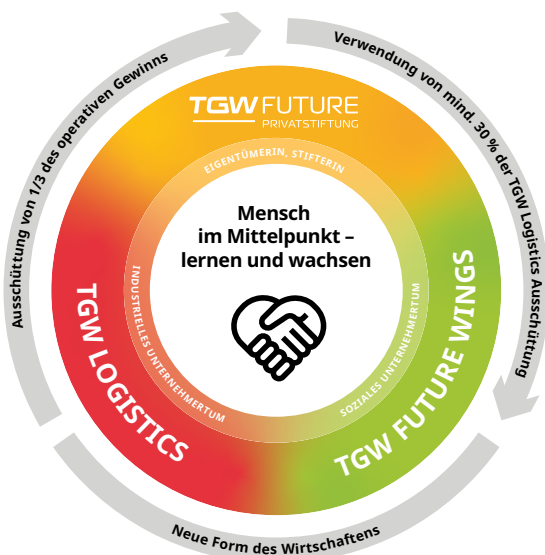
Aus diesem Grund verbleiben zwei Drittel der Gewinne im Unternehmen und werden in Mitarbeitende, Innovation und Wachstum investiert. Das restliche Drittel? Geht an die Eigentümerstiftung, die mit einem Großteil davon die gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekte finanziert, um Kindern und Jugendlichen Perspektiven zu eröffnen. So werden wirtschaftliche Stabilität und technologischer Fortschritt als Grundlage dafür genutzt, um soziale Verantwortung in die Tat umzusetzen. Darüber hinaus wird vorgesorgt: Rücklagen stellen sicher, dass die TGW Welt auch morgen noch unabhängig und stark bleibt.

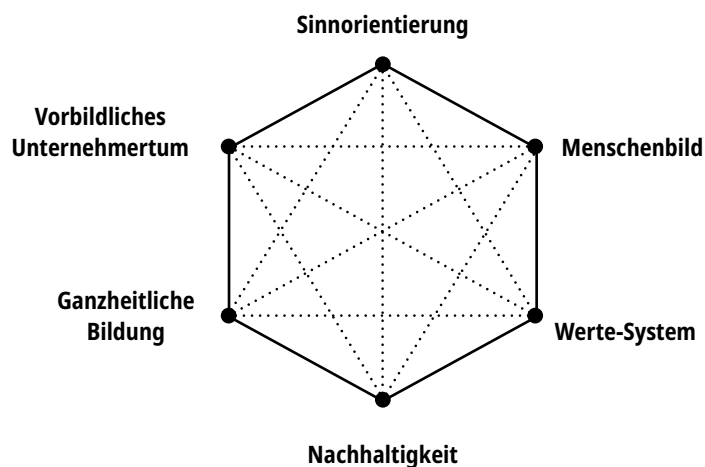
Doch Unabhängigkeit kommt nicht von ungefähr – sie fordert den vollen Einsatz aller. Wettbewerbsfähigkeit ist dabei die unverzichtbare Grundlage, um eigenständig und stark zu bleiben. Daher tragen alle in der TGW Welt Verantwortung – für Innovation, Kundenzufriedenheit, den gemeinsamen Erfolg und die Gesellschaft. Wirtschaftliche Stärke ist dabei keine Selbstverständlichkeit – sie ist das Ergebnis aus Höchstleistungen und das Sprungbrett für etwas Größeres.



Die zehn Leitlinien in der Stiftungszusatzurkunde

Weitere Informationen im Buch „Die TGW Welt und ihre Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“. Ein ganzheitlicher unternehmerischer Ansatz.“





Von der Idee zur gelebten Realität

Die Idee TGW ist allerdings weit mehr als ein Stiftungsmodell. Sie ist ein lebendiges Konzept, das immer wieder neu interpretiert und mit Leben gefüllt wird – übersetzt in konkrete Handlungsfelder, die zeigen, wie Sinn und Erfolg Hand in Hand gehen können. Ein paar Beispiele gefällig?

Ein Menschenbild, das vertraut: In der TGW Welt gilt: Menschen sind von Natur aus motiviert und dazu bereit, Verantwortung zu übernehmen – wenn man ihnen vertraut. Deshalb wurde das klassische Incentivierungssystem abgeschafft. Der jährliche Bonus wanderte 2018 ins Grundgehalt, weil echte Leistung nicht durch Karotten vor der Nase entsteht, sondern durch Wertschätzung und Eigenverantwortung. Zusätzlich wurde die duale Mitarbeiter:innen-Beteiligung eingeführt.

Ganzheitliche Bildung, die wirkt: Programme wie MINDtastic (S. 62 ff) oder das INNERversum (S. 42 ff) stärken nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Fähigkeiten. Denn in der TGW Welt ist man davon überzeugt: Nur wer innerlich wächst, kann auch im Außen wirksam werden.

„TGW ist auf Grund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft, die menschliches und fachliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg ermöglicht.“

Werte, die verbinden: Das gemeinsame Wertesystem zeigt, wie man miteinander umgeht, wie man arbeitet und führt. Es ist kein leeres Versprechen, das nur schick an der Wand hängt, sondern es wird auch in den Alltag integriert – von Onboarding-Prozessen bis hin zu Mitarbeiter:innengesprächen und unterstützenden Tools. Diese Werte prägen allerdings nicht nur die Zusammenarbeit innerhalb der TGW Welt, sondern auch den Umgang mit Kund:innen sowie Partner:innen und öffnen so Türen zu echten Partnerschaften.

Nachhaltigkeit, die Verantwortung zeigt: Während mit TGW Future Wings seit Jahren soziale Verantwortung gelebt wird, geht TGW Logistics mit einer ESG-Roadmap und dem Carbon Accounting erste Schritte, um auch ökologisch bewusster zu handeln (S. 76).

Vorbildliches Unternehmertum, das Maßstäbe setzt: Mit dem Lean-Transformationsprogramm (S. 58 ff) schafft TGW Logistics ein lern- und leistungsförderndes Arbeitsumfeld, um insbesondere die Produktivität zu steigern. Doch vorbildlich wird es erst, wenn starke Führung und Innovationskraft hinzukommen – das Lebenselixier der TGW Welt. Denn während Lean für klare Strukturen und schlanke Prozesse sorgt, versteht sich Innovation in der TGW Welt nicht nur als technische Neuerung. Sie ist auch die treibende Kraft für ein neues Führungsverständnis und bringt damit die Energie, die Neues schafft, Märkte bewegt und Wachstum ermöglicht – zwei Seiten einer Medaille, die die TGW Welt dazu antreiben, gleichermaßen wirtschaftlich wie gesellschaftlich Wirkung zu entfalten.

Eine Einladung zum Umdenken

Bei all den Meilensteinen, die bereits erreicht wurden, ist die Idee TGW dennoch kein fertiges Konzept, sondern etwas Dynamisches, das die TGW Welt dabei unterstützt, zu lernen, zu wachsen und sich anzupassen – durch Erfolge, Rückschläge, Innovationen und neue Erkenntnisse. Und genau diese Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, macht sie so besonders. Sie inspiriert dazu, Wirtschaft anders zu denken – als Balance zwischen Profit und Purpose. Sie zeigt, dass Erfolg mehr sein kann als Gewinnmaximierung: eine Haltung, die Wirkung entfaltet und Menschen miteinander verbindet.

Erleben Sie in diesem Magazin, wie die Idee TGW mit Leben gefüllt wird. Vielleicht inspiriert sie Sie ja, Ihre eigene Definition von Erfolg neu zu denken – als etwas, das Sinn macht, Menschen berührt und Zukunft gestaltet.



**Die Idee TGW:
Unternehmertum
radikal neu definiert**



Bei der von Mitgründer und Stifter Ludwig Szinicz geprägten Idee TGW wird Unternehmertum neu gedacht. Sie vereint, was auf den ersten Blick gegensätzlich wirkt, wie beispielsweise wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftliche Verantwortung, Leistung und Sinnorientierung. Wir haben mit Martin Krauss, Vorstandsvorsitzender der TGW Future Privatstiftung (Mitte), Henry Puhl, CEO von TGW Logistics (li.), und Christian Szinicz, Leiter von TGW Future Wings (re.), über diese außergewöhnliche Idee gesprochen und erläutert, welche Anziehungskraft sie hat und wie sie heute in den einzelnen Bereichen umgesetzt wird.

Was bedeutet die Idee TGW für Sie?

Martin Krauss: Für mich ist sie mehr als nur eine Idee oder ein Konzept – sie ist eine Art Fixstern, der unsere Entscheidungen und unser Handeln prägt. Es geht darum, unternehmerische Stabilität mit menschlichem Wachstum und gesellschaftlicher Verantwortung zu verbinden. Durch das Stiftungsmodell hat Ludwig Szinicz ein langfristiges Fundament geschaffen, das nicht auf kurzfristigen Profit abzielt, sondern auf nachhaltige Wirkung, vor allem auch auf die Gesellschaft.

Henry Puhl: Die Idee TGW ist unser Antrieb. Sie erinnert uns daran, dass wirtschaftlicher Erfolg das Mittel ist, um etwas Größeres zu bewirken. Dadurch fordert sie uns täglich dazu heraus, Höchstleistungen zu erbringen. Denn wir wissen, dass ein Großteil unserer Ausschüttung über unsere Eigentümerstiftung in gemeinnützige Projekte investiert wird. Dadurch wird Leistung bei TGW Logistics anders gedacht: als etwas, das Sinn gibt und stolz macht. Es geht nicht nur darum, Systeme zu bauen, sondern auch darum, Veränderungen zu erzielen – bei unseren Mitarbeiter:innen, den Kund:innen und der Gesellschaft.

Christian Szinicz: Die Idee TGW ist wie ein starkes Fundament, das uns Stabilität schenkt und gleichzeitig den entsprechenden Raum bietet, um mutig zu gestalten. Was sie für mich so besonders macht, sind ihr Fokus auf den Menschen und die damit verbundene ganzheitliche Entwicklung. Sie stellt sicher, dass wirtschaftlicher Erfolg nie ein Selbstzweck ist, sondern dazu dient, etwas Größeres zu ermöglichen. Für uns bei TGW Future Wings bedeutet das Stiftungsmodell Sicherheit und Perspektiven. Denn dadurch wissen wir, dass unsere Projekte langfristig unterstützt werden.

Viele Unternehmen setzen auf Werte oder Leitsätze, um ihre Kultur zu prägen. Wie unterscheidet sich die „Idee TGW“ davon?

Martin Krauss: Die Idee TGW ist tief in unserer Organisation verankert. Daher stellen wir in der TGW Welt vieles bewusst infrage: Gewinnmaximierung auf Kosten von Menschen? Eindimensionale fachliche Ausbildung? Oberflächliche Werte? Nicht bei uns, denn wir versuchen, es anders und besser zu machen. Ludwig Szinicz hat mit seinem Stiftungsmodell etwas geschaffen, das wirtschaftlichen Erfolg, Stabilität, menschliches Wachstum und gesellschaftliche Verantwortung, die voneinander abhängig sind, miteinander in Einklang bringt. Er formulierte dies 2016 treffend mit der Aussage, dass TGW Logistics keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft ist, die menschliches

sowie fachliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg ermöglicht. Und das Stiftungsmodell sichert uns dabei ab. Es sorgt dafür, dass Gewinne nicht in private Taschen fließen, sondern in Innovation und in die Menschen.

Henry Puhl: Natürlich könnte man die Bezeichnung der „Wertegemeinschaft“ dabei leicht romantisieren – doch dahinter steckt eine klare Überzeugung: Ludwig Szinicz wollte TGW Logistics unabhängig und damit wettbewerbsfähig halten. Unsere Unabhängigkeit sichern wir durch konstante Höchstleistungen. Wie bei einem Marathonlauf geht es aber bei uns nicht um einen kurzfristigen Sprint, sondern um nachhaltige Ausdauer und kontinuierlichen Fortschritt. Leistung – also Ärmel hochkrepeln und alles geben – ist der Motor unseres Erfolgs. Unsere Werte geben uns dabei Orientierung. Aber letztlich sind es die Menschen, die den Unterschied machen und uns auf diesem Weg antreiben.

„Wirtschaftlicher Erfolg ist das Mittel, um etwas Größeres zu bewirken.“

Henry Puhl,
CEO TGW Logistics





„Unser Stiftungsmodell sorgt dafür, dass Gewinne nicht in private Taschen fließen, sondern in Innovation und in die Menschen.“

Martin Krauss,
Vorstandsvorsitzender
TGW Future Privatstiftung

Christian Szinicz: Die Idee TGW unterscheidet sich von vielen Leitsätzen anderer Unternehmen, weil sie einen konstanten Rahmen bildet. Sie ist kein Marketing-Slogan, sondern eine Verpflichtung, die wir alle teilen. Besonders für TGW Future Wings bedeutet sie eine stabile Grundlage, um Zukunftsperspektiven für junge Menschen zu schaffen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig ist sie ein wichtiger Teil unserer Kultur: Menschlichkeit, Sinnorientierung und das Engagement für andere prägen unser Handeln.

Gehen wir näher auf das Stiftungsmodell ein. Wie funktioniert es?

Martin Krauss: Das Stiftungsmodell gibt den beiden Stiftungsbereichen TGW Logistics und TGW Future Wings auch in stürmischen Zeiten Halt. Denn als Ludwig Szinicz 2004 TGW Logistics in ein Stiftungsunternehmen überführte, ging es

ihm darum, ein „Ewigkeitsmodell“ zu schaffen. Um dieses Modell auch nachhaltig zu sichern, wurde unter anderem festgelegt, dass zwei Drittel des TGW Logistics-Gewinns im Unternehmen bleiben. Das restliche Drittel wird in die Stiftung eingebracht, die Rücklagen bildet und in den gemeinnützigen TGW Future Wings Bereich investiert.

Henry Puhl: Das Besondere am Stiftungsmodell ist, dass es TGW Logistics unabhängig macht. Wir können Gewinne reinvestieren und so Innovation und Weiterentwicklung vorantreiben, ohne uns von kurzfristigen finanziellen Interessen leiten zu lassen. Das hat sich besonders in den letzten zwei Jahren bewährt, als wir trotz wirtschaftlicher Herausforderungen weiterhin investieren und wachsen konnten. Ein Beispiel dafür ist unsere Standorterweiterung in Marchtrenk, bei der wir rund 100 Millionen Euro in ein neues Produktionsgebäude sowie ein hochautomatisiertes Lagersystem investieren. Ich sehe das Stiftungsmodell daher wie eine stabile Basis, die uns die Freiheit gibt, mutig zu sein und die Zukunft aktiv zu gestalten.

Herr Puhl, Sie erwähnten den Leistungsgedanken in der TGW Welt. Braucht es auch dafür ein neues Verständnis?

Henry Puhl: Leistung braucht ein neues Image. Sie wird oft missverstanden – als etwas, das man abliefern muss, weil das Unternehmen es verlangt. Aber echte Leistung fühlt sich anders an. Sie fordert, ja, aber ist auch erfüllend. Wie wenn man nach einer Bergtour den Gipfel erreicht und zurückblickt – auf die Anstrengung, die Teamarbeit und die kleinen Erfolge unterwegs. Und das Beste daran? Man ist nicht allein. Es ist ein gemeinsamer Weg, auf dem man sich gegenseitig motiviert und zusammen über sich hinauswächst.

Doch Leistung ohne Wirkung bringt uns nicht weiter. Es geht darum, dass das, was wir tun, wirkt und einen Sinn hat – für unsere Kund:innen, unsere Kolleg:innen und die Gesellschaft. Reflexion gehört genauso dazu wie die Höchstleistung selbst, damit der Kurs stimmt.

Wenn wir das schaffen, wird Arbeit zu einem Teil des Lebens, der genauso erfüllend sein kann wie vieles andere. Deshalb spreche ich lieber von „Work Life“ und „Private Life“ statt von „Work-Life-Balance“ – weil in beiden Bereichen Leben stattfindet. Und wenn wir mit unserer Leistung etwas bewirken und Sinn schaffen, dann wird sie zu etwas, das uns antreibt und bereichert – als Unternehmen und als Menschen.

Christian Szinicz: Das passt auch wunderbar zu unserem Verständnis bei TGW Future Wings. Denn auch bei uns muss Leistung Wirkung erzielen. Daher arbeiten wir mit Wirkungszielen und fragen uns, was wir mit unseren Projekten tatsächlich für die Zielgruppen bewirken wollen – also die jungen Menschen, deren Begleiter:innen und die Gesellschaft.

Damit das gelingt, sehen wir auch die in der Idee TGW verankerte ganzheitliche Entwicklung zentral – sowohl für die jungen Menschen, die wir unterstützen, als auch für uns als Organisation. Denn echte Veränderung beginnt bei uns selbst: bei der Fähigkeit, zu reflektieren, zuzuhören und zusammenzuarbeiten. Genau hier zeigt sich auch die wirkungsvolle Verbindung zwischen TGW Logistics und TGW Future Wings. Wir sind keine getrennten Bereiche, sondern Teil eines gemeinsamen Ganzen. Unsere Zusammenarbeit lebt davon, dass wir verbunden sind, voneinander lernen und Synergien schaffen.



Eine von Herrn Krauss gerne verwendete Formel zur Idee TGW lautet: Idee TGW = Stiftungsmodell + Vision + Wirkung. Stiftungsmodell und Wirkung haben wir besprochen. Bleibt die Vision, die ja die Zukunftsbilder und damit die strategische Ausrichtung beinhaltet. Welche Strategien verfolgt die TGW Welt?

Henry Puhl: Der strategische Weg der TGW Logistics lässt sich gut in drei Hauptbereiche aufteilen: in jedem Geschäftsjahr zuverlässig und erfolgreich abliefern, mittelfristig profitables Wachstum erreichen durch strategische Initiativen und schließlich stetige Veränderung in der Art unserer Zusammenarbeit und Wirkung, also Transformation. Unser Ziel ist es, bis 2030 stärker als der Markt zu wachsen. Dazu gehört es, unser jährliches Budgetziel zu erreichen. Gleichzeitig verfolgen wir Strategien, die uns helfen, in neue Märkte vorzudringen, regionale Expansionen voranzutreiben oder innovative Technologien zu ent-

„Echte Veränderung beginnt bei uns selbst: bei der Fähigkeit, zu reflektieren, zuzuhören und zusammenzuarbeiten.“

**Christian Szinicz,
Leiter TGW Future Wings**

wickeln. Ein zentraler Teil unserer Vision ist die Transformation, und das auf mehreren Ebenen. Wir müssen sicherstellen, dass wir transformativ denken und handeln. Es geht darum, Prozesse zu optimieren und unsere Organisation so zu gestalten, dass sie auf Wachstum vorbereitet ist.

Christian Szinicz: Bei TGW Future Wings stehen ja die jungen Menschen im Mittelpunkt, die wir dabei begleiten, ihre Potenziale zu entfalten, damit sie gestärkt den Herausforderungen einer sich wandelnden Welt begegnen können. Dabei orientieren wir uns an den Lebensrealitäten der Jugendlichen – von persönlicher Entwicklung und sozialen Beziehungen bis hin zu Zukunftsthemen wie künstliche Intelligenz. Unsere Angebote sollen dabei echte Perspektiven schaffen.

Ein weiterhin wichtiger Schwerpunkt ist die Integration der Inner Development Goals in unsere Projekte. Gleichzeitig arbeiten wir daran, unsere Programme so zu gestalten, dass sie skalierbar und in anderen Kontexten adaptierbar sind.

Martin Krauss: Ein wichtiges Ziel für uns ist es, die Idee TGW mit all ihren Facetten noch stärker mit Leben zu füllen, sie innerhalb der TGW Welt zu verankern und auch nach außen hin spürbar zu machen. Die Herzkammer dabei ist das Hexagon, das die zehn Leitlinien operationalisiert, indem es uns mit seinen Dimensionen wie Sinnorientierung, Nachhaltigkeit oder vorbildliches Unternehmertum die notwendige Orientierung gibt. Wir wollen damit die Idee TGW zu einer lebendigen Kraft machen, die Menschen inspiriert und motiviert, sowohl im Alltag als auch in der Arbeit. Wenn es uns gelingt, diese Strahlkraft zu entwickeln, werden wir nicht nur als Unternehmen, sondern als Gemeinschaft noch stärker und wirkungsvoller werden.



Die TGW Marken- Revolution: Aus drei mach' eins!

Die TGW Welt hat so viel mehr zu bieten als smarte Intralogistik und Cutting-Edge-Technologie. Es gab da zunächst nur ein „kleines Problem“: Im bisherigen Markenauftritt war das nicht spürbar gewesen. Die Zeit war also reif für eine mutige Veränderung.

Für die TGW Future Privatstiftung, Eigentümerin der TGW Logistics, begann 2021 eine intensive Reise, um herauszufinden, was die TGW Welt im Kern ausmacht. Zentral dabei war auch, die beiden Stiftungsbereiche mit dem industriellen und sozialen Unternehmertum sowie damit verbundenen Organisationseinheiten und Rechtsträgern zu betrachten und zu klären, wie tief ihre Verbindungen wirklich reichen – sind sie eng miteinander verwandt oder eher entfernte Bekannte?

Das Decodieren des Markenkerns

Eine wichtige Station auf diesem Weg war eine breit angelegte Befragung interner und externer Stakeholder:innen. Mittendrin statt nur dabei waren u. a. Mitarbeiter:innen aus der TGW Welt, Stiftungsvorstandsmitglieder, Kund:innen von TGW Logistics sowie Kooperationspartner:innen. Ziel war es herauszufinden, wie die TGW Welt wahrgenommen wird. Dabei zeigte es sich, dass die beiden Stiftungsbereiche ähnliche Markenkernwerte teilen. „Man könnte fast sagen, wir haben unsere DNA, also das, wofür wir stehen, vollständig dekodiert“, berichtet Tanja Obmann-Lichtblau, Kommunikationsleiterin der TGW Future Privatstiftung und treibende Kraft hinter dem Marken-Relaunch. „Die Rückmeldungen unserer Stakeholder:innen haben dabei gezeigt, dass alle drei Bereiche der TGW Welt als faszinierend, ganzheitlich sowie wirkungsvoll wahrgenommen werden und dass ein starkes Füreinander unsere Identität prägt. Alles Werte, die wir nach innen und außen präsentieren“, fasst Obmann-Lichtblau zusammen.

Ein gemeinsames Bild

Um diese verbindenden Eigenschaften auch visuell zum Ausdruck zu bringen, war schnell klar: Die gemeinsame Identität von TGW Future Privatstiftung, TGW Logistics und TGW Future Wings muss sich auch in einem gemeinsamen Namenselement widerspiegeln. Und dieser Name konnte nur TGW sein, der Nukleus der faszinierenden TGW Welt, die industrielles mit sozialem Unternehmertum verbindet. Aus Future Wings wurde so TGW Future Wings und auch die gemeinnützigen Projekte zeigen mit ihrem Logozusatz „part of TGW Future Wings“ nun ihre Zugehörigkeit. Dieses klare,

**Tanja Obmann-
Lichtblau, Leitung
Kommunikation
der TGW Future
Privatstiftung und
Projektleiterin des
Marken-Relaunches**





Unsere neue Referenzmarke symbolisiert das faszinierende Spektrum der TGW Welt.

einprägsame Gesamtbild macht nun für alle Stakeholder:innen sofort erkennbar, dass die TGW Welt mehr ist als nur Technologie – sie steht für ein ganzheitliches Engagement und innovative Lösungen, die begeistern.

Das Highlight der visuellen Identität

Ein besonderer Kniff im visuellen Auftritt ist der Farbverlauf, der die Vielfalt und Einzigartigkeit der TGW Welt ins Rampenlicht rückt. Rot steht vorrangig für TGW Logistics, Grün für TGW Future Wings, und der Übergang Orange symbolisiert die TGW Future Privatstiftung. Dieser Farbverlauf spiegelt nicht nur die Identität jeder Marke wider, sondern zeigt auch die starke Verbundenheit innerhalb der TGW Welt.



Ingrid Gogl,
Director Marketing,
Communications &
Brand bei TGW Logistics

I N S I G H T S

- **Ein Team aus allen Ecken der TGW Welt: 13 Workshops mit 157 Teilnehmer:innen**
- **Wertvolle Perspektiven aus erster Hand: 75 persönliche Interviews mit Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Kooperationspartner:innen**
- **Ein genauer Blick in den Markt, um die Einzigartigkeit der TGW Welt zu schärfen: neun Wettbewerbsanalysen**
- **Tiefes Eintauchen in die DNA: 120 gesichtete Dokumente**
- **Der Weg zu den perfekten Logos: 100 unterschiedliche Logo-Ausarbeitungen**

Ingrid Gogl, Director Marketing, Communications & Brand bei TGW Logistics, sagt dazu: „Der Farbverlauf verdeutlicht, dass jede Marke ihren eigenen Charakter hat, wir aber als Einheit auftreten und alle gemeinsam an einer nachhaltigen Zukunft arbeiten. Wir sind nicht entweder grün oder rot. Wir sind eben beides, weil wir nur gemeinsam eine starke TGW Welt sind.“

Und Obmann-Lichtblau ergänzt: „Die zusätzlichen Rundungen im gesamten visuellen Auftritt sowie das Farbspektrum bringen nun auch Menschlichkeit und Verbundenheit stärker zum Ausdruck. Damit wird die Vision von Ludwig Szinicz, Mitgründer der TGW Logistics, lebendig: TGW tritt nun als Marke auf, die industrielles und soziales Unternehmertum vereint und dabei Menschlichkeit, Ganzheitlichkeit und Innovationskraft verkörpert.“

Mit dem neuen Auftritt steht somit nicht nur technische Präzision im Vordergrund, sondern auch das Füreinander – eine Haltung in der TGW Welt, die durch die Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ inspiriert wird. Der Farbverlauf in Form der „Curve“ spiegelt dabei auch die Dynamik und Bewegung, die durch das Engagement von TGW wirksam wird, wider.

TGW – die Marke, die verbindet und begeistert

Das neue Design besteht allerdings aus mehr als nur ein paar frischen Logos – es bringt das volle Potenzial der TGW Welt zum Strahlen und schafft echte Verbindungen. „Dieser Schritt war kein Selbstzweck“, betont Obmann-Lichtblau. „Es geht darum, sowohl TGW Logistics als auch TGW Future Wings als starke, faszinierende Marken zu positionieren und Klarheit für unsere Kund:innen, Partner:innen und alle Stakeholder:innen zu schaffen.“

Und daher steht nun nach zahlreichen Workshops, Analysen, Interviews, Ausarbeitungen und Diskussionen eine klare Identität, die nicht nur nach innen stärkt, sondern auch über die neue Markenkampagne nach außen Wirkung zeigt. Die TGW Welt leuchtet jetzt heller als je zuvor – und ist bereit, mit ihrem neuen Glanz noch mehr Menschen zu begeistern!



CAP.tains beim Creative Engineering Workshop in der GRAND GARAGE

Synergien, die wirken: Gemeinsam mehr erreichen

Auf den ersten Blick könnten TGW Logistics und TGW Future Wings wie zwei Bereiche erscheinen, die nicht viel miteinander gemeinsam haben. Der eine steht für Industrie, der andere für gemeinnützige Bildungsprojekte. Aber wenn man genau hinschaut, sieht man das wunderbare Zusammenspiel, das entsteht, wenn beide ihre Kräfte bündeln. Denn in der TGW Welt wird ganzheitlich gedacht – nur im Mit- und Füreinander kann wirklich etwas bewegt werden. Das gilt nicht nur für die Verbindung zwischen den beiden Bereichen, sondern auch für die spannenden Synergien innerhalb von TGW Future Wings. Kleiner Einblick gefällig?

**CAP.-AUSBILDUNG & TGW Logistics:
Ein starkes Duo**

Die CAP.-AUSBILDUNG (S. 50 ff) von TGW Future Wings ist ein Paradebeispiel dafür, wie man neben der AHS-Matura auch noch weitere Bildungsabschlüsse erzielen kann: mit einer praxisnahen Ausbildung in den Bereichen Mechatronik oder Cybersecurity – Persönlichkeitsentwicklung inklusive.

Durch die Praxistage in verschiedenen Unternehmen, darunter auch in der TGW Logistics, haben die CAP.tains die Chance, den Firmenalltag hautnah zu erleben. Diese Erfahrungen helfen ihnen nicht nur dabei, ein Unternehmen für ihr verpflichtendes Praktikum auszuwählen, sondern auch, potenzielle Arbeitgeber besser zu verstehen – eine wertvolle Kombination: Die Jugendlichen bereiten sich optimal auf ihre berufliche Zukunft vor, während Unternehmen die Möglichkeit haben, engagierte Nachwuchstalente kennenzulernen sowie frische Perspektiven und innovative Ideen von den jungen Teilnehmenden zu erhalten. So entsteht eine Partnerschaft mit nachhaltigem Mehrwert – für beide Seiten!



Volle Konzentration beim Praxistag der CAP.tains bei TGW Logistics



Die CAP.tains bei der Innenweltarbeit im INNERversum

**2 Creative Engineering in der GRAND GARAGE:
Zukunftsgestalter:innen am Werk**

Wenn Innovation auf Teamwork trifft, gedeihen echte Zukunftslösungen! Der „Creative Engineering“-Workshop der GRAND GARAGE (S. 48 ff) wird sowohl von CAP.-Teilnehmer:innen als auch TGW Logistics-Lehrlingen genutzt, um kreative Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu entwickeln. In dem innovativen Format werden gemeinsam Ideen entwickelt, Prototypen gebaut und Lösungen präsentiert – immer im Zeichen der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs).

Ob smarte Systeme für den Alltag oder auch globale Lösungsansätze in Form eines Meeresfilters – hier wird Kreativität großgeschrieben! Der Workshop verbindet technisches Know-how mit sozialer Verantwortung sowie Persönlichkeitsentwicklung und bietet den jungen Talenten die Möglichkeit, echte Probleme anzugehen. Auch so sieht Synergie in der TGW Welt aus: Bestehende Angebote werden dazu genutzt, um eine nachhaltige und kreative Zukunft zu gestalten.

**3 INNERversum & CAP:
Mehr als nur Fachwissen**

Für die Teilnehmer:innen der CAP.-AUSBILDUNG bietet das INNERversum (S. 42 ff) mehr als nur Achtsamkeit. Es geht darum, Fähigkeiten zu entwickeln, die man in der Arbeitswelt und im Alltag wirklich braucht: Resilienz in schwierigen Situationen, Teamfähigkeit oder der Umgang mit Stress. Diese Kompetenzen helfen den Jugendlichen, ihre Ausbildung nicht nur fachlich, sondern auch persönlich zu meistern – und das macht sie zu wertvollen Nachwuchskräften.

4 INNERversum & TGW Logistics: Ausbildung für Ausbilder:innen

Auch die Lehrlingsausbilder:innen von TGW Logistics profitieren von der Synergie mit TGW Future Wings. In einem speziell auf sie zugeschnittenen Workshop lernen sie im INNERversum, die Bedürfnisse der jungen Generation besser zu verstehen. Durch Achtsamkeit und verbesserte Kommunika-

tion wird so ihre Rolle als Mentor:in gestärkt und der Kontakt zu den Lehrlingen vertieft. Zudem unterstützt ein Austausch mit Lehrer:innen des BORG Linz dabei, ein gegenseitiges Verständnis für die Herausforderungen in Lehre und Schule zu entwickeln. Eine Win-win-Situation: Die Ausbilder:innen erhalten wertvolle Tools für den Arbeitsalltag, während die Jugendlichen nun eine noch stärkere Begleitung genießen. Einige Teilnehmende berichteten sogar, dass sie das Gelernte auch bei ihren Mitarbeitenden anwenden und dadurch ihre Zusammenarbeit stärken konnten.



Auch die Begleiter:innen von Kindern und Jugendlichen sind Zielgruppe von Weiterbildungsangeboten.

5 INNERversum & TGW Logistics: Für ein starkes Miteinander

Ebenso profitieren TGW Logistics-Mitarbeiter:innen von den Angeboten im INNERversum – beispielsweise vom Elterntermin. Dabei werden Eltern darin unterstützt, ihre Kommunikations- und Erziehungskompetenzen zu stärken. Denn ein harmonisches Familienleben bildet die Grundlage für entspanntes und konzentriertes Arbeiten. In den praxisorientierten Trainings lernen Eltern, ihre Kinder besser zu verstehen und auf Augenhöhe mit ihnen zu kommunizieren. Das fördert nicht nur ein entspannteres Miteinander zu Hause, sondern wirkt sich auch positiv auf die Teamarbeit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Eltern im Berufsalltag aus. Und wenn zu Hause alles im Gleichgewicht ist, können sich Mitarbeiter:innen auch noch besser auf ihre Aufgaben konzentrieren – eine klare Win-win-Situation für alle Beteiligten.



Mehr Informationen zu den gemeinnützigen Bildungsprojekten von TGW Future Wings ab S. 42 ff

KOOPERATIONEN

Gemeinsam Werte schaffen

Vertrauensvolle Partnerschaften und ein starkes Miteinander bilden das Fundament des Erfolgs in der TGW Welt. Ob bei der Entwicklung zukunftsweisender Intralogistiklösungen für TGW Logistics-Kund:innen, durch die Zusammenarbeit mit Zulieferern, Bildungs- und Forschungseinrichtungen, im Dialog mit der Arbeitnehmer:innenvertretung – oder durch gemeinnützige Kooperationsprojekte: Wahre Stärke entsteht, wenn gemeinsame Werte und Ziele im Mittelpunkt stehen. Erleben Sie, wie durch Kooperationen auf Augenhöhe Visionen Wirklichkeit werden und nachhaltige wirtschaftliche, technologische sowie gesellschaftliche Wirkung erzielt wird.

Ein Blick in das Logistik-Herz von HiperDino, powered by TGW Logistics

Die kanarische Supermarktkette HiperDino war auf der Suche nach einem Partner für die Automatisierung ihres Hauptlogistikzentrums in Telde, Gran Canaria. Mit diesen fünf innovativen Technologien konnte sich TGW Logistics vom Wettbewerb abheben und das Projekt zum Erfolg führen.



TGW Logistics automatisierte HiperDinos Hauptlogistikzentrum.

1

FlashPick

TGW Logistics FlashPick ist ein automatisches Kommissioniersystem, das in Lagern eingesetzt wird, um Bestellungen effizient zu bearbeiten. Shuttles übernehmen das Ein- und Auslagern von Behältern mit sortierten Waren. Diese Behälter werden zu manuellen oder robotergesteuerten Arbeitsstationen gebracht, wo die benötigten Artikel für Bestellungen zusammengestellt werden. Nicht benötigte Waren werden automatisch ins Lager zurückgeführt, während die fertig kommissionierten Behälter direkt in den Versand gehen. FlashPick steigert die Geschwindigkeit und Effizienz in großen Lagerbetrieben.

2

Das PickCenter One

Das PickCenter One ist ein ergonomischer Arbeitsplatz, an dem Mitarbeitende Waren kommissionieren. Hier wird Produktivität mit Ergonomie vereint: Dank des durchdachten Designs können die Mitarbeitenden viele Artikel ohne übermäßige körperliche Anstrengung in kürzerer Zeit bearbeiten. Das bedeutet: mehr Effizienz und weniger Belastung.

3

Roboterbasierte Kommissionierung

Die Lösung ist speziell für die vollautomatische Kommissionierung entwickelt. Unermüdlich und fehlerfrei pickt der Roboter mit innovativer Technologie und künstlicher Intelligenz die Waren – ganz ohne menschliches Zutun!

4

Das Warehouse Control System

Dieses System ist das unsichtbare Gehirn des Lagers. Das TGW Logistics Warehouse Control System (WCS) steuert, koordiniert und überwacht jede Bewegung. Alles läuft, als ob eine unsichtbare Hand das gesamte Lager orchestriert würde. Weniger Bearbeitungszeit, blitzschnelle Auftragsbereitstellung – das ist pure Lagerintelligenz!

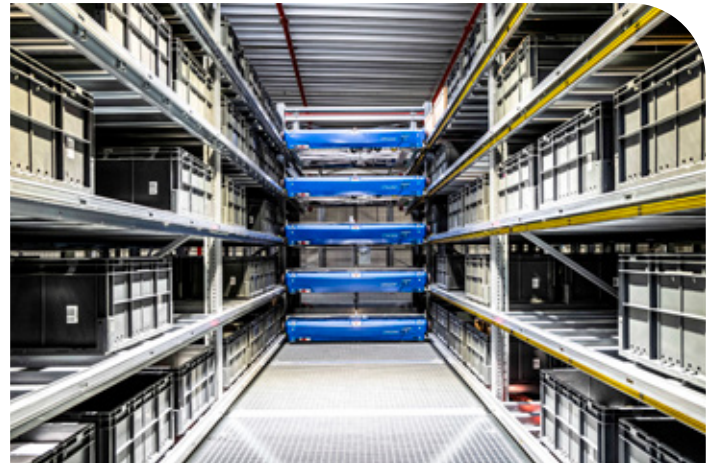
5

TGW Logistics-Onsite-Service

Und zu guter Letzt: der Rundumsorglos-Service vor Ort. Ein Team von TGW Logistics-Spezialist:innen sorgt dafür, dass das Lager rund um die Uhr läuft. Es kümmert sich um Wartung, IT-Support, Reparaturen und alles, was für den reibungslosen Betrieb nötig ist. HiperDino kann sich voll auf sein Kerngeschäft konzentrieren.

Produktivität rauf, Kosten runter: Do-it-yourself-Marktführer Leroy Merlin setzt auf TGW Logistics

Leroy Merlin, einer der führenden Anbieter von Heimwerker- und Gartenprodukten mit Hauptsitz in Frankreich, hat sich mit TGW Logistics zusammengetan, um seine Lieferkette auf ein neues Effizienzniveau zu heben und eine leistungsstarke Lösung zu entwickeln, die sowohl Online- als auch Filialbestellungen optimal verbindet. Das Ergebnis findet sich in Réau, südöstlich von Paris: ein hochmodernes automatisiertes Logistikzentrum, das begeistert.



Im neungassigen Shuttle-Lager sind rund 170 Stingray-Systeme unterwegs.

Das Herzstück der Anlage ist ein neungassiges Shuttle-Lager mit 171 Transport-Fahrzeugen (Stingrays) und rund 80.000 Stellplätzen. So werden bis zu 80.000 Bestellungen pro Tag mit einer schnellen und präzisen Abwicklung er-

möglicht. Die TGW Logistics-Lösung erlaubt dabei sogar die Behandlung von großen Artikeln bis zu 800 mal 600 Millimetern. Ergonomische Arbeitsplätze an den Kommissionierstationen sorgen für optimale Arbeitsbedingungen mit gleich zwei wertvollen Effekten. Zum einen kam es zu einer starken Reduzierung der Arbeitsunfälle und zum anderen stieg der Frauenanteil im Lagerbetrieb auf rund 30%. Der Grund: Körperlich anspruchsvolle Prozesse sind nun weitestgehend automatisiert.



Olivier Mangnier, Leitung Logistik, Leroy Merlin

I N S I G H T S

Das hat TGW Logistics für Leroy Merlin erreicht:

- Reduktion der Vorbereitungskosten um minus 15 %
- Senkung der Arbeitsunfälle auf nahezu null dank hochgradig ergonomischer Ausstattung
- Steigerung des Frauenanteils von beinahe null auf rd. 30 %
- French Intralogistics Award „Grand Prix des Rois de la Supply Chain“

Full Service

Drei Jahre nach dem Go-live im Jahr 2021 ziehen TGW Logistics und Leroy Merlin eine überaus positive Bilanz: Die Produktivität hat merklich zugelegt, während die laufenden Logistikkosten gesenkt werden konnten. Die enge Zusammenarbeit der beiden Unternehmen hat ein zukunftsweisendes Logistikprojekt hervorgebracht, das Leroy Merlins Marktposition weiter stärkt. Dafür sorgt auch das 17-köpfige On-Site-Team von TGW Logistics, das direkt vor Ort ist: Es bietet korrektive Wartung, Remote Support und stellt die höchste Verfügbarkeit im laufenden Betrieb sicher. Das ist Service, auf den man zählen kann!

„Wir haben uns für TGW Logistics als Partner entschieden, weil sie sich unsere Probleme von Anfang an angehört und überzeugende Lösungen dafür gefunden haben.“

INTERSPORT & TGW Logistics: Eine Erfolgsgeschichte mit vielen Kapiteln

Gemeinsam erfolgreiche Projekte umzusetzen, ist bei INTERSPORT und TGW Logistics mittlerweile eine gute Tradition. Das Intro dieser Erfolgsgeschichte wurde 2008 nahe Krakau geschrieben, als dort ein 2.600 Quadratmeter großes Logistikzentrum entstand. Der nächste Meilenstein? Das neue INTERSPORT Headquarter in Wels – und die Geschichte geht weiter!



Wachstum am Standort Österreich

Mit über 280 Standorten und einem beeindruckenden Umsatz von 631 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2021/22 ist INTERSPORT Austria der führende Anbieter im heimischen Sportartikelmarkt. Mehr als 1,8 Millionen Kund:innen vertrauen auf die Marke. Das Logistikzentrum in Wels wird damit zu einem zentralen Dreh- und Angelpunkt, das durch die Zusammenlegung mehrerer dezentraler Lager eine höhere Effizienz und Kapazität ermöglicht.

„TGW Logistics brachte in der Angebotsphase viele innovative Vorschläge zur Optimierung unserer aktuellen Logistikprozesse ein. Wir sind daher überzeugt, den richtigen Partner an Bord zu haben“, erklärt Günther Junkowitsch,

Leitung Logistik bei INTERSPORT Austria. Diese Entscheidung bringt INTERSPORT optimierte Infrastruktur, gesteigerte Liefargeschwindigkeit und Flexibilität, um auf Nachfragespitzen besser reagieren zu können.

FlashPick: Höhere Effizienz durch Automatisierung

Das Herzstück der neuen Logistik in Wels ist das innovative FlashPick-System. Es umfasst sechs ergonomische Pick-Center-One-Arbeitsplätze, an denen Artikel effizient für den Versand vorbereitet werden. Versandkartons werden durch TGW Logistics-Roboter vollautomatisch aufgerichtet, verschlossen und direkt zum Warenausgang transportiert.

„TGW Logistics brachte in der Angebotsphase viele innovative Vorschläge zur Optimierung unserer aktuellen Logistikprozesse ein.“



Ein neuer Intralogistik-Meilenstein wurde für INTERSPORT realisiert.

I N S I G H T S

1,8 KM

Fördertechnik

Viergassiges Shuttle mit

126.720

Stellplätzen

3.400

Ein-/Auslagerungen
pro Stunde

Überzeugende Softwarekompetenz

Ein zentraler Bestandteil des Projekts ist die starke Softwarekompetenz von TGW Logistics. Die Warehouse-Management-Software WERX löst das bestehende System in Wels ab und ermöglicht eine komplette Überwachung und Steuerung aller Lagerprozesse. Die Integration umfasst nicht nur die automatisierten, sondern auch die manuellen Prozesse. Damit sind maximale Flexibilität sowie zukunfts-sichere Performance garantiert.

Der entscheidende Vorteil

INTERSPORT Austria schätzt TGW Logistics für die verlässliche Komplettlösung: von Hard- und Software über die Inbetriebnahme bis hin zu Schulungen und langfristiger Wartung. Dieser Ansatz

sorgt dafür, dass alles reibungslos läuft und alle Systeme perfekt aufeinander abgestimmt sind. Alois Grüblinger, Geschäftsleitung Operations, INTERSPORT Austria, fasst zusammen: „Das Gesamtpaket passt und das war ausschlaggebend für den Zuschlag.“ Mit dem Projekt in Wels schreiben INTERSPORT und TGW Logistics ein weiteres Kapitel ihrer Erfolgsgeschichte – und es bleibt spannend, was die Zukunft noch bereithalten wird.



NewCold: Der „coolste XXL-Gefrierschrank“ der USA

TGW Logistics hat eiskalt durchgezogen und gemeinsam mit NewCold ein Meisterwerk der automatisierten Intralogistik geschaffen. Dieses trotz Temperaturen von bis zu minus 25 Grad Celsius – und bringt dabei sogar den Energieverbrauch zum Schmelzen.

Seit 2013 vertraut der niederländische Dienstleister NewCold auf die Stärken der TGW Logistics Distributor Business Unit (DBU), um hochautomatisierte Kühllösungen zu entwickeln. Die langjährige Partnerschaft umfasst Projekte in Großbritannien, Polen, Italien und den USA. Hier steht seit Ende 2019 ein echtes Highlight: das Distributionszentrum in Burley, Idaho, das mit einer Lagerkapazität von 90.000 Paletten eines der größten Kühllager Nordamerikas darstellt. Hier werden Waren zwischen minus zwei und minus 25 Grad Celsius gelagert. Doch bekanntermaßen läuft TGW Logistics auch bei solch niedrigen Temperaturen zu

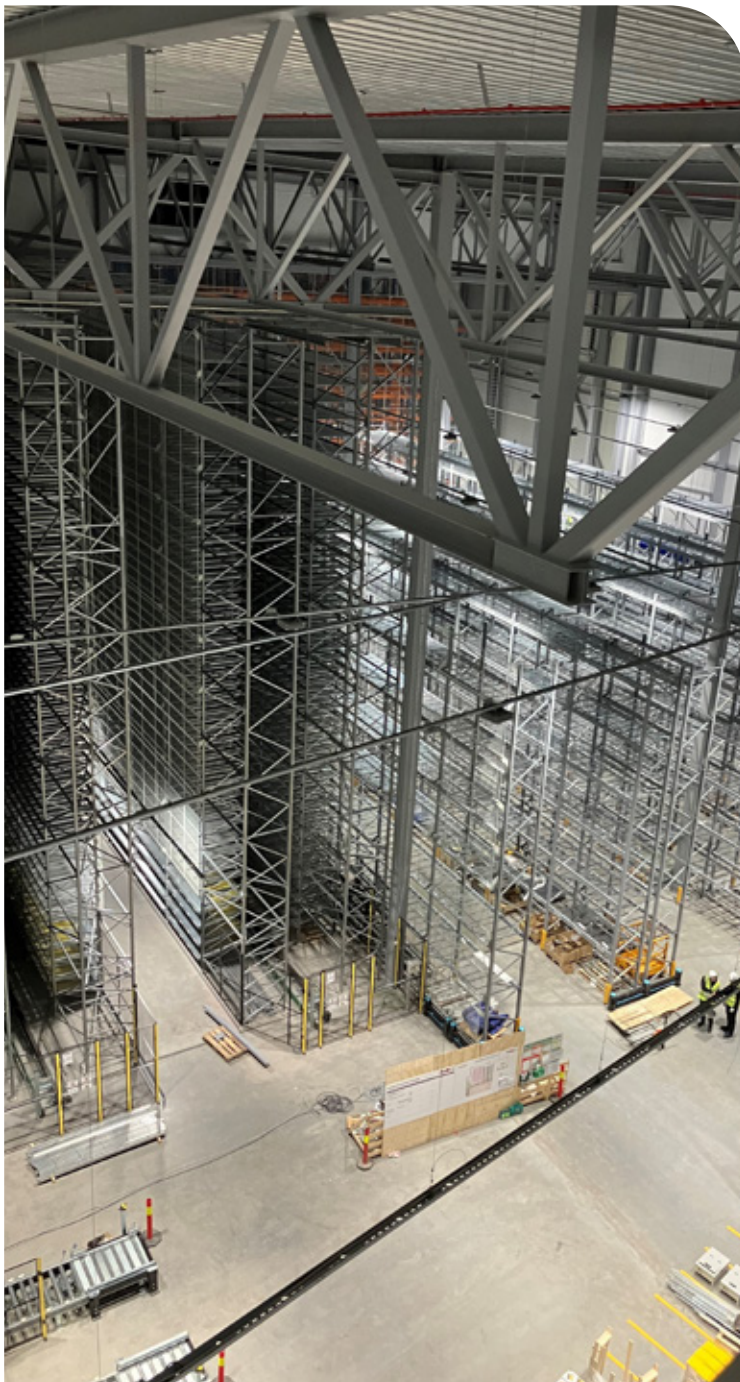
Höchstleistungen auf. Intelligente Automatisierungslösungen sorgen dafür, dass Platzbedarf und Energieverbrauch auf ein Minimum reduziert werden.

Maßgeschneidert für die Kälte

NewCold hat sich erneut für die DBU von TGW Logistics entschieden – und das aus gutem Grund: Die hohe Flexibilität und die Innovationskraft von TGW Logistics beeindruckten vor allem in der Designphase. Hier zeigte TGW Logistics seine Anpassungsfähigkeit und entwickelte maßgeschneiderte Lösungen, die den besonderen Anforderungen der „Tiefkühllogistik“ gerecht werden.

Dazu zählen speziell angepasste Förder- und Paletten-Handlingsysteme, die den Transport und die Lagerung effizient unterstützen.

In der Tiefkühllogistik ist ein stetiger Warenfluss das A und O. Mit der Technologie von TGW Logistics kann NewCold genau diese Zuverlässigkeit rund um die Uhr gewährleisten. Der 24/7-Betrieb läuft wie geschmiert: Die intelligente Materialflusststeuerung und die durchdachte Lagerstruktur garantieren eine schnelle, reibungslose Abwicklung – selbst bei hohen Spitzen im Auftragsvolumen.



**Schwindel-
erregend: Das
Palettenlager ist
18 Meter hoch.**

TGW Logistics bietet die Lösung: Das Herzstück der neuen Anlage ist ein kraftvolles Hochregal-Palettenlager, ergänzt durch ein automatisches Kleinteilelager (AKL) mit beeindruckenden 38.000 Stellplätzen. Diese intelligent durchdachte Kombination ermöglicht eine maximale Raumnutzung auf begrenzter Fläche und sorgt für eine deutliche Steigerung der Lagerkapazitäten.

Grundlage für ASKOs Expansion

Die Vorteile dieser Anlage sind zahlreich: Durchlaufzeiten verkürzen sich, Energiekosten sinken, und gleichzeitig steigen Lagerdichte und Effizienz. Die umfassende Automatisierung von Einlagerung und

ASKO: Vom Eng- pass zur coolen Effizienz

Mit einem Marktanteil von über 40 % ist ASKO der führende Lebensmittel-großhändler Norwegens. Das Sortiment des Unternehmens umfasst mehr als 25.000 Artikel – von frischen Lebensmitteln über Tiefkühlprodukte bis hin zu Trockenware, Getränken und Non-Food-Artikeln. ASKO betreibt stolze 13 Distributionszentren in ganz Norwegen, doch das Fulfillment Center in Trondheim stößt an seine Kapazitätsgrenzen.

Kommissionierung setzt neue Maßstäbe in Sachen Ergonomie und Arbeitsbedingungen: Die Mitarbeiter:innen müssen weniger Zeit in der anspruchsvollen Tiefkühlumgebung verbringen, da viele Aufgaben automatisiert ablaufen. Das Ergebnis? Höhere Produktivität und ein deutlich angenehmeres Arbeitsumfeld.

Für TGW Logistics und ASKO ist dieses Projekt von strategischer Bedeutung: TGW Logistics gelingt mit diesem Erfolg der Einstieg in den norwegischen Markt, während ASKO dank modernster Technik seine Marktführerschaft im dynamischen Lebensmittelmarkt weiter ausbauen kann.



Intralogistik im
Takt bei Thomann

Thomann: Ein harmonisches Duett

Das Musikhaus Thomann und TGW Logistics sind seit 2008 gemeinsam auf Erfolgskurs – und mit dem jüngsten Upgrade schlagen sie nun noch dynamischere Töne an. Die innovative Lösung von TGW Logistics verbindet bestehende und neue Anlagen zu einem effizienten, harmonischen Ganzen: So sorgt Thomann für eine schnelle und reibungslose Lieferung im perfekten Rhythmus.

In den 1950er-Jahren gegründet, hat sich das deutsche Musikhaus Thomann zu einem globalen Schwergewicht entwickelt: Heute vertreibt es mit 1.800 Mitarbeiter:innen alles, was das Herz von Musiker:innen und Veranstaltungstechniker:innen höherschlagen lässt. Ein Kundenstamm von über zwölf Millionen Menschen spricht Bände – und zeigt, dass Thomann nicht nur für großartige Produkte, sondern auch für herausragenden Service steht. Werte, die TGW Logistics uneingeschränkt teilt.

I N S I G H T S

12 km

Fördertechnik

100 %Leistungssteigerung
nach Retrofit**28 min**

Auftragsdurchlaufzeit

120.000

verschiedene Artikel

40.000

Pakete täglich

2.400

Retouren pro Tag



Neue und bestehende Anlage spielen jetzt harmonisch zusammen.

Große Produktvielfalt – intralogistische Herausforderung

Dass Thomann so viele Kund:innen glücklich machen kann, hat auch mit den Lösungen von TGW Logistics zu tun. Seit 2008 arbeiten die beiden Unternehmen wie ein eingespieltes Orchester zusammen. Es entstand ein hochmodernes Intralogistiksystem, unterteilt in den Nord- und Südbereich mit jeweils eigenem Warenein- und -ausgang. Die gesamte Anlage zählt zu den komplexesten, die TGW Logistics jemals realisiert hat. Das liegt an der gigantischen Produktvielfalt, die von winzigen Plektern bis hin zu großen Harfen reicht – eine anspruchsvolle Herausforderung für jedes Intralogistiksystem. Doch TGW Logistics hat diese gemeinsam mit Thomann gemeistert und dabei beeindruckende Lösungen geschaffen.

„Es ist mir eine große Ehre, Teil der Erfolgsgeschichte von Thomann zu sein“, sagt Peter Kerschbaum, Sales Project Manager bei TGW Logistics, mit Stolz. „Seit fast fünf Jahren stehe ich Thomann bei allen Fragen und Herausforderungen zur Seite – sei es bei Erweiterungen, Optimierungen oder Modernisierungen des Standorts.“ Durch den Neubau des Verteilerzentrums Nord konnte TGW Logistics die Leistung der gesamten Anlage insgesamt verdoppeln. Jetzt gehen hier bis zu 1.600 Pakete vom Band in Richtung Kund:innen – pro Stunde!

Vollautomatische Kommissionierung von Großkartons

Der moderne Warenfluss bei Thomann ist ein Paradebeispiel effizienter Logistik: Vom Wareneingang gelangen die Artikel entweder in eines der drei automatischen Palettenlager mit insgesamt 74.000 Stellplätzen oder in eines der automatischen Kleinteillager mit insgesamt 180.000 Behälterstellplätzen. Ein Shuttle-Lager versorgt dann die Arbeitsplätze der Goods-to-Person-Kommissionierung. Die Artikel aus den unterschiedlichen Kommissionier-Bereichen werden anschließend in der Verpackung konsolidiert und für den Versand vorbereitet. Danach erfolgt eine präzise Sortierung je nach Transportart, sei es per Spedition oder KEP-Dienst, bzw. für den Thekenverkauf vor Ort. Besonders beeindruckend ist die vollautomatische Kommissionierung von Großkartons: Produkte werden direkt aus dem Lager entnommen und ohne jeglichen manuellen Eingriff versandfertig gemacht.

Retrofit: Alt und neu im Einklang

Der Auftrag bei Thomann ist ein wahres Vorzeige-Retrofit. Dabei wurde die neue Anlage – bestehend aus dem Verteilerzentrum Nord und dem neuen Hochregallager – nahtlos mit dem Verteilerzentrum Süd verknüpft, sodass ein einheitliches, perfekt aufeinander abgestimmtes System entstand. Eine Komposition nach unserem Geschmack!

Gemeinsam statt einsam – Schulter-schluss für mehr Wirkung im Bildungsbereich



TGW Future Wings setzt auf ein starkes Für- und Miteinander – denn alleine kann man vielleicht einiges, zusammen aber Wunder bewirken, wenn es um die Lösung von zentralen Fragen unserer Zeit geht. Das Geheimrezept? Partnerschaften. Ein kleiner Zoom in das wertvolle Netzwerk.

Das Engagement von TGW Future Wings entfaltet sich auf zwei Wegen: durch starke Kooperationen und durch inspirierende Allianzen. Mit Partner:innen wie dem SOS-Kinderdorf oder der wirkt. gGmbH verwirklicht man wegweisende Bildungsinnovationen – mit einem Mix aus finanziellen Ressourcen und vollem Engagement. Das Besondere an diesen Kooperationen ist, dass Kräfte gebündelt und gemeinsam mutige, innovative Lösungen entwickelt werden, die einen nachhaltigen und tiefgreifenden Einfluss auf das Leben vieler junger Menschen haben.

Im Kollektiv mehr erreichen

In Arbeitsgemeinschaften – wie der „Arbeitsgemeinschaft Bildung“ oder der „Allianz der Bildungsstiftungen“ – dreht sich alles um den Austausch von Wissen und Erfahrung. Hier steht TGW Future Wings Seite an Seite mit anderen Organisationen, um gemeinsam die Zukunft der Bildung zu gestalten. Diese Netzwerke sorgen dafür, dass Stimmen gehört werden – denn zusammen ist man einfach lauter!

SOS-KINDERDORF

Gemeinsam mit dem SOS-Kinderdorf hat TGW Future Wings das Projekt SOS-Herzkiste ins Leben gerufen – eine Initiative, die soziale Bildung direkt in österreichische Klassenzimmer bringt (S. 52). Die Partnerschaft war von Beginn an auf Augenhöhe und geprägt von echter Professionalität sowie Herzlichkeit. Die mittlerweile vier Kisten wurden an 536 Schulen verteilt und haben rund 1.800 Klassenzimmer erreicht. Dadurch konnte das Leben von über 42.000 Jugendlichen positiv beeinflusst werden. Nora Deinhammer, Geschäftsführerin von SOS-Kinderdorf, über die Kooperation: „Die Zusammenarbeit zwischen SOS-Kinderdorf und TGW Future Wings ist ein wunderbares Beispiel dafür, wie gemeinsame Werte und Ziele zu einem starken Team führen. Durch unsere partnerschaftliche Herangehensweise schaffen wir Raum für kreative Lösungen und positive Veränderungen in der sozialen Bildung.“

TREFFPUNKT. BILDUNG

Wir müssen reden – und zwar alle zusammen! treffpunkt.Bildung ist eine Kooperation von Impact Hub Vienna, MEGA Bildungsstiftung, BildungTomorrow sowie TGW Future Wings. Sie bietet eine Bühne für den offenen Dialog über die aktuellen Herausforderungen im Bildungssektor. Hier kommen nicht nur Expert:innen mit ihren vielfältigen Perspektiven zu Wort, sondern vor allem auch junge Menschen. Der nächste Treffpunkt: 10.3.2025.

WIRKT. GGMBH

Im März 2020 startete TGW Future Wings die Kooperation mit wirkt. (damals noch MTOP) – und das gleich zu Beginn der Corona-Krise, als viele Schüler:innen den Kontakt zum Unterricht verloren hatten. Die Idee: ein 1:1-Online-Coaching namens Learning Circle, das genau in dieser schwierigen Zeit den Lernprozess unterstützen sollte (S. 53). Innerhalb von nur zehn Tagen stand ein Team aus 18 Lern-Coaches, das direkt über 60 Schüler:innen betreute. Freiwilligenhelfer:innen, die zu dem Zeitpunkt eigentlich im Auslandseinsatz waren und wegen Corona zurückkehren mussten, stellten ihre Zeit in den Dienst dieses unglaublich wirkungsvollen Nothilfprojekts. „Die Zusammenarbeit mit TGW Future Wings ermöglicht es uns, den Learning Circle ständig weiterzuentwickeln und noch besser auf die Bedürfnisse der Schüler:innen einzugehen. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft des Lernens!“, bekräftigt Julian Richter, Geschäftsführer der wirkt. gGmbH.



ARBEITSGEMEINSCHAFT BILDUNG

Die Arbeitsgemeinschaft Bildung ist ein Herzstück für den Austausch zwischen Bildungsstiftungen in Österreich. Sie fördert aktiv die Zusammenarbeit, um nachhaltige Veränderungen im Bildungssystem anzustoßen. Dazu formuliert sie politische Forderungen, gibt Impulse für die Vergabe von Stipendien, stärkt den wissenschaftlichen Diskurs und schafft einen Raum für Vernetzung und gemeinsame Aktionen. Mit an Bord sind die B&C Stiftung, BildungTomorrow, Hilfe mit Plan, ISB, motion4kids, Pro Scientia, RD Foundation, die Stiftung Wirtschaftsbildung, Teach for Austria, der Verband für gemeinnütziges Stiften und natürlich TGW Future Wings.

ALLIANZ DER BILDUNGSSTIFTUNGEN

Die Allianz der Bildungsstiftungen nutzt die Synergien seiner Mitglieder, um gemeinsam eine stärkere Wirkung zu erzielen. Durch abgestimmte Initiativen wie Bewusstseinskampagnen setzt sie sich dafür ein, das Bildungssystem nachhaltig positiv zu gestalten und zu verändern. BildungTomorrow, die Laureus Stiftung, die MEGA Bildungsstiftung, MINTality, motion4kids, Pro Scientia, die Stiftung für Wirtschaftsbildung und TGW Future Wings nehmen daran teil.

PLATTFORM NACHHALTIGKEIT

Die Plattform Nachhaltigkeit bringt Stiftungen zusammen, um das Thema Nachhaltigkeit in ihren Strukturen fest zu verankern und umzusetzen. Aktuell sind dafür konkrete Handlungsanleitungen und Werkzeuge in Ausarbeitung. Die Kooperation soll die Professionalisierung im Umgang mit Nachhaltigkeit fördern und die Vernetzung der Stiftungen stärken. Mittendrin statt nur dabei sind die BILLA Stiftung Blühendes Österreich, das Ministerium für Umweltschutz, NextGen, die Swarovski Stiftung, die TU Wien Foundation, der Verband für gemeinnütziges Stiften, der Verband Naturparke Österreichs und die TGW Future Privatstiftung.

Vertikal, horizontal, genial!



TGW Logistics und OPEX kombinieren ihre Expertise für noch bessere Intralogistiklösungen. V. l. n. r.: Henry Puhl (CEO TGW Logistics), Alex Stevens (President Warehouse Automation OPEX) und Christoph Wolkerstorfer (CTO TGW Logistics).

OPEX – ein US-amerikanischer Spezialist für automatisierte Lager- und Kommissioniersysteme – setzt mit seinen ASRS-Lösungen (Automated Storage and Retrieval Systems) neue Maßstäbe. Mit der Infinity®-Technologie bietet OPEX ein besonders innovatives System, das Roboter einsetzt, die sich frei und flexibel in den Regalen bewegen – sowohl vertikal als auch horizontal. Diese Roboter nutzen den gesamten Lagerraum maximal aus und ermöglichen so bis zu 35% mehr Lagerkapazität und eine 65% höhere Wegeffizienz im Vergleich zu herkömmlichen Systemen.

TGW Logistics bringt im Rahmen einer strategischen Partnerschaft seine umfassende Intralogistikerfahrung in die Weiterentwicklung dieser bahnbrechenden Technologie ein. Die Infinity-Lösung wird dabei in das Order-Fulfillment-System LivePick von TGW Logistics integriert. Kund:innen erhalten damit eine besonders effiziente Lösung für ihre Fulfillment-Prozesse. Sie profitieren von flexiblen und skalierbaren Intralogistiklösungen, die es ihnen erleichtern, ihre Investitionen flexibel anzupassen.

Ein smarterer Move für schwere Lasten

Die strategische Partnerschaft von TGW Logistics mit dem deutschen Spezialisten Safelog trägt beeindruckende Früchte: Gemeinsam konnten bereits über 400 Geräte erfolgreich verkauft und die Positionierung im Bereich der mobilen Robotik gestärkt werden.

Safelog, ein mittelständisches Innovationsunternehmen, ist mit seiner leistungsstarken Hardware die ideale Ergänzung zur Expertise von TGW Logistics. Das erste greifbare Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist Quba – eine Familie mobiler Roboter, die selbstständig Behälter, Kartons und Paletten trans-

portieren kann – mit einem Gewicht von bis zu 1,5 Tonnen!

Dank der intelligenten Software von TGW Logistics wird das Flottenmanagement der Roboter effizient gesteuert und die Vernetzung der Geräte untereinander ermöglicht. Gemeinsam entstand mit Quba eine skalierbare Door-to-Door-Lösung. Kund:innen profitieren von maßgeschneiderten Automatisierungsmöglichkeiten, die sich nahtlos in bestehende Systeme integrieren und selbst komplexe Prozesse zuverlässig und effizient automatisieren.



Klein aber oho! Der Quba kann Lasten bis zu 1,5 Tonnen transportieren

Miteinander zur besten Lösung

Gemeinsam mit Carina Eilmannsberger, Willi Kloiber und Klaus Bachmair agiert Saša Gortva als einer der vier Vorsitzenden der vier Betriebsratsgremien der TGW Logistics in Österreich – und damit als elementare Schnittstelle zwischen den Beschäftigten und der Unternehmensleitung.



Saša Gortva, Vorsitzender der Betriebsratsgremien, TGW Logistics

Welchen Wert hat ein starker Betriebsrat und wie kann eine partnerschaftliche Kooperation mit der Unternehmensführung gelingen? Die Antworten hat Saša Gortva, stellvertretend für die vielen weiteren Involvierten der Betriebsratsgremien von TGW Logistics. Das kollektive Ziel der Arbeitnehmer:innenvertretungen: gemeinsam die besten Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter:innen schaffen.

Herr Gortva, wie würden Sie die Zusammenarbeit zwischen TGW Logistics und dem Betriebsrat beschreiben?

Die Zusammenarbeit findet auf Augenhöhe statt und basiert auf Vertrauen. Bei TGW Logistics ist es uns möglich, Themen offen anzusprechen – egal, ob es um Arbeitsprozesse oder um soziale beziehungsweise gesundheitliche Fragen geht. Der gemeinsame Dialog hilft uns, gute Lösungen zu finden, Belange von Mitarbeiter:innen direkt in die Unternehmensentscheidungen einzubringen und so mitzugestalten. Dies ist insbesondere in herausfordernden Zeiten wie derzeit – geprägt von wirtschaftlicher Unsicherheit, geopolitischen Konflikten und internen Veränderungen – von großer Bedeutung.

Was sind die Hauptaufgaben des Betriebsrats?

Unser Ziel ist es, die Interessen der Belegschaft zu vertreten und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Gemeinsam mit allen Teammitgliedern des Betriebsrates zeigen wir

jene Potenziale und Notwendigkeiten auf, die in der komplexen und schnelllebigen Welt oft außer Sicht geraten. Dabei verstehen wir uns als essenzielle Schnittstelle zwischen Mitarbeiter:innen, der Geschäftsführung und weiteren zentralen Partnern wie dem Bereich Human Resources. Durch eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur:innen schaffen wir häufig Win-win-Situationen, die nachhaltig wirken.

Gab es Erfolge, die Ihnen besonders wichtig sind?

Ja, besonders stolz sind wir auf die Betriebsvereinbarung für TGW Logistics-Mitarbeiter:innen, die sich ehrenamtlich bei der Feuerwehr oder anderen Rettungsdiensten engagieren. Werden diese zu Einsätzen gerufen, bekommen sie bezahlt frei. Bei Einsätzen über Nacht gibt es Ersatzruhezeiten. So sind Mitarbeiter:innen nicht gezwungen, für ihr Ehrenamt Urlaub oder Zeitausgleich zu nehmen. Diese Freistellungen fördern gesellschaftliches Engagement und sind ein Zeichen dafür, dass TGW Logistics die Interessen und Werte der Mitarbeiter:innen anerkennt. Der Oberösterreichische Gewerkschaftsbund hat diese Vereinbarung sogar mit dem Betriebsrats-Award ausgezeichnet.

Wie profitieren die Mitarbeiter:innen und das Unternehmen von dieser Zusammenarbeit?

Gerade in Zeiten großer Veränderungen, wie wir sie derzeit bei TGW Logistics erleben, benötigen Menschen Orientierung, Rückhalt und Vertrauen.

Wir Betriebsrät:innen unterstützen die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte sowohl durch organisatorische Initiativen als auch auf bilateralem Wege. Auch dadurch, dass wir Stimmen der Kolleg:innen in Richtung Unternehmensleitung hörbar machen. Wenn Herausforderungen und Konflikte frühzeitig besprochen und behandelt werden, stärkt das das Vertrauen, die Bindung und Zuversicht der Menschen. Dies fördert die Motivation und damit die Loyalität, was sich natürlich auf das Betriebsklima und somit auf das gesamte Unternehmen TGW Logistics positiv auswirkt.

Wie sehen Sie die Zukunft dieser Zusammenarbeit?

Gemeinsam mit den Vorsitzenden der weiteren Betriebsratsgremien bin ich davon überzeugt, dass diese Zusammenarbeit langfristig der Schlüssel für nachhaltige Entscheidungen ist. Wir schaffen gemeinsam faire Lösungen, und das stärkt das Vertrauen in TGW Logistics als Arbeitgeber. Dabei ist die Arbeit des Betriebsrats stets Teamarbeit – getragen von der Unterstützung und dem Engagement aller Mitglieder. Eine starke Arbeitnehmer:innenvertretung und tragfähige Kompromisse bringen Stabilität – und das ist ein Gewinn für alle.

Danke für das Gespräch!

MINT: Die Zukunft ist weiblich



TGW Logistics setzt sich für mehr Vielfalt in technischen Berufen ein und unterstützt als Gründungsmitglied die MINTality Stiftung dabei, jungen Frauen neue Wege in die Welt von MINT zu eröffnen. Denn eines ist klar: Mädchen haben enormes Potenzial, die Technik von morgen mitzugestalten – und TGW Logistics möchte ihre Begeisterung entfachen und sie auf diesem Weg begleiten!

Aktuelle Zahlen sprechen für sich: Der Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen liegt in Österreich bei lediglich 19,3 %. Diese Statistik ist ein klarer Weckruf, der zeigt, wie dringend es nötig ist, Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern. Daher trägt TGW Logistics gemeinsam mit anderen Gründungsmitgliedern über die MINTality Stiftung dazu bei, frischen Wind in die MINT-Welt zu bringen.

Durch finanzielle Unterstützung, geballtes Know-how und spannende Projekte wird ein inspirierendes Umfeld geschaffen, in dem junge Frauen dazu ermutigt werden, ihre Fähigkeiten zu entfalten und aufregende Karrieren in MINT-Fächern anzustreben.

Das „Unternehmensschuljahr“

Eines der Highlights ist das „Unternehmensschuljahr“, das innovative Unternehmen mit Mittelschulen in ganz Österreich verbindet. Während des Schuljahrs tauchen die Schülerinnen tief in die spannende MINT-Welt ihres Partnerunternehmens ein. Bei TGW Logistics erhielten die jungen Talente so exklusive Einblicke in den Unternehmensalltag und konnten ihre Fähigkeiten direkt in der Praxis erproben – wie beispielsweise beim Schweißen oder Lasercutten in der GRAND GARAGE, einem der inspirierenden Projekte von TGW Future Wings. Der krönende Abschluss: ein gemeinsames Roboterbauprojekt, mit dem die Schülerinnen im

April 2024 an der jährlichen RoboChallenge von TGW Logistics in Marchtrenk teilnahmen. Christiane Helm, Global Human Resources Generalist bei TGW Logistics, betont: „Diese Initiative zeigt, wie praxisorientierte Bildung nicht nur technische Fähigkeiten stärkt, sondern auch die Begeisterung für MINT-Berufe entfacht und die nächste Generation auf spannende Karrieren vorbereitet.“

GANZHEITLICHE ENTWICKLUNG für gesellschaftliche Veränderung

„Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“:
Dieser Leitsatz prägt die TGW Welt und hebt ihre Einzigartigkeit hervor. Denn hier bedeutet Entwicklung weit mehr als die Erweiterung von fachlichem Know-how. Für nachhaltigen Erfolg geht es vor allem auch darum, als Mensch zu wachsen. Denn wer Veränderungen in der Welt anstoßen will, muss zuerst bei sich selbst ansetzen – und kann dabei auch andere inspirieren.

Dieses Kapitel nimmt Sie mit auf eine ganzheitliche Entwicklungsreise zu den gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekten und Geschichten, die zeigen, wie dieser Ansatz nicht nur individuelle Biografien prägt, sondern auch gesellschaftliche Wirkung entfaltet.

Inner Development Goals: Veränderung beginnt heute. Und mit dir!

Die Welt steht vor großen Herausforderungen – vom Klimawandel bis hin zu sozialer Ungerechtigkeit. Es gibt großartige Absichten, daran etwas zu ändern. Aber oft bleiben sie eben genau das: Absichten. Die Umsetzung kommt ins Stocken, und die dringend notwendigen Veränderungen lassen auf sich warten. TGW Future Wings hat erkannt, dass wahre, nachhaltige Transformation zuallererst bei uns selbst beginnen muss – und integriert deshalb die Inner Development Goals (IDGs) in ihre Bildungsinitiativen. Das bewirkt nicht nur innerhalb der TGW Welt einen Wandel, sondern setzt auch für die Gesellschaft positive Impulse.

„Dieses Jahr wird alles anders!“, „Heuer aber wirklich!“ – Das sind Sätze, wie sie jede:r von uns wahrscheinlich schon mal gedacht oder ausgesprochen hat. Neujahrsvorsätze haben eine schöne Tradition. Sie wieder über Bord zu werfen allerdings auch. Mehr Sport? Schon ab Mitte Februar freut sich das Fitnessstudio über weitere unsichtbare Zahler:innen. Gesünder essen? Der Heißhunger gewinnt nach einigen Salaten und grünen Smoothies doch wieder die Oberhand. Sparen? Bis zum nächsten Sale oder zu einer weiteren „unverzichtbaren“ Online-Bestellung. Aber hey, es war ja im Angebot, oder?

Der „Knowing-Doing Gap“

„Wir wissen oft genau, was gut für uns wäre. Aber wenn es darum geht, langfristig etwas zu ändern, scheitern wir immer wieder. In der Psychologie gibt es dafür einen treffenden Begriff: der „Knowing-Doing Gap“, weiß Elke Genc, Projektkoordinatorin bei TGW Future Wings. Wir wissen Bescheid, aber es

passiert – nichts. Auf der persönlichen Ebene mögen die Folgen überschaubar sein. Doch dieser Effekt greift leider auch im großen Maßstab.

2015 formulierte die UN die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), um unsere Welt bis 2030 entscheidend zu verändern. Dazu zählen etwa der Kampf gegen den Klimawandel und die Beseitigung von Armut. Doch Hand aufs Herz: Wie weit sind wir gekommen? 2023 stieß die Weltgemeinschaft 36,8 Milliarden Tonnen CO₂ aus – das sind 1,1% mehr als im Vorjahr. Ein neuer trauriger Rekord. Da ist sie wieder, diese Lücke zwischen „wissen“ und „handeln“. Nur mit global verheerenden Folgen.

TGW & IDGs: A love story

Wie schließen wir diese Lücke? Die Inner Development Goals (IDGs) liefern darauf eine kraftvolle Antwort: Transformation beginnt bei uns selbst. „In der TGW Welt haben wir das erkannt und die IDGs als sinnvolle Ergänzung in unsere

Elke Genc, Projektkoordinatorin
TGW Future Wings





**Christian Szinicz, CEO
TGW Future Wings**

bestehenden Ansätze integriert. Der Leitsatz unserer Stiftungsphilosophie lautet: ‚Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen‘. Ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung war für uns daher immer schon zentral“, hält Christian Szinicz, CEO von TGW Future Wings, fest. Die Implementierung der IDGs ist daher eine bewusste Weiterentwicklung des ganzheitlichen Prinzips. Denn echter Wandel kann nur dann passieren, wenn wir unsere Kompetenzen erweitern und unsere Haltung sowie innere Einstellung verändern.

Transformation von innen nach außen

TGW Future Wings startet mit dem, was am nächsten liegt: die eigene Innenwelt. Denn wer draußen in der Welt wirklich etwas bewirken möchte, muss zunächst Klarheit über sich selbst

gewinnen. Indem man sich mit der eigenen Identität, den eigenen Werten und Gefühlen auseinandersetzt, lernt man, bewusst und verantwortungsvoll zu handeln. Die IDGs helfen dabei, den richtigen Kurs zu finden und sowohl persönliche als auch gemeinsame Veränderungen anzustoßen.

Ein konkretes Beispiel dafür ist die Führungskräfteentwicklung in der TGW Welt, die über das bloße Fachwissen hinausgeht. Es geht darum, sich selbst sowie andere zu reflektieren und zu inspirieren. „Führungskräfte brauchen eine starke Verbindung zu sich selbst, um gute Beziehungen zu anderen aufzubauen und wirkungsvoll sein zu können. Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen sind für ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld entscheidend, um wirklich zu inspirieren“, erklärt Szinicz.



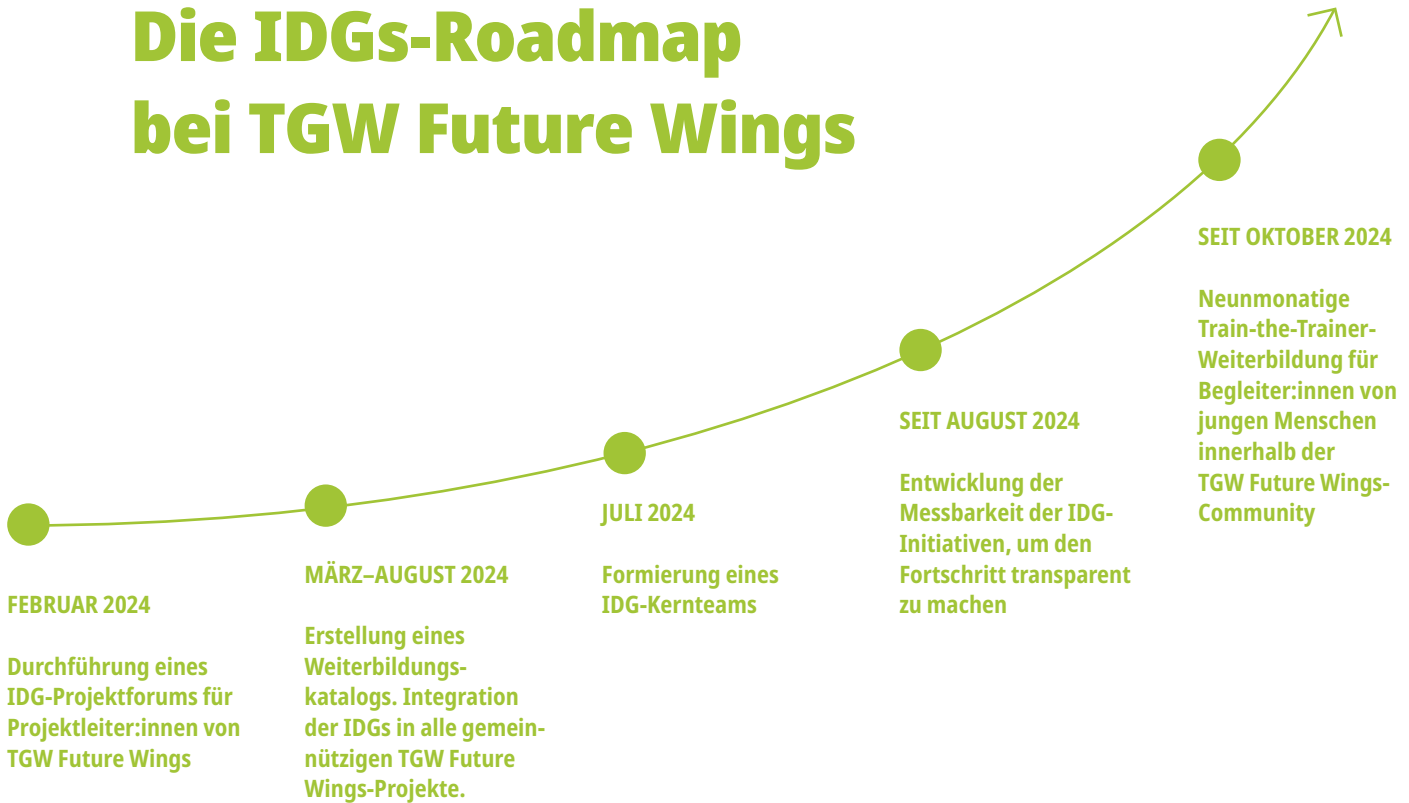
Das Framework der Inner Development Goals

**IDGS
KURZ ERKLÄRT**

Die IDGs sind eine gemeinnützige Open-Source-Initiative, die 2021 in Schweden ins Leben gerufen wurde. Ihre Vision ist es, Menschen auf der ganzen Welt dabei zu unterstützen, die inneren Fähigkeiten zu entwickeln, die für eine nachhaltige Zukunft notwendig sind. Das IDG-Framework

umfasst 23 Fähigkeiten, die in fünf Dimensionen unterteilt sind: Sein, Denken, Beziehung, Zusammenarbeit und Handeln. Diese Dimensionen decken ein breites Spektrum an Kompetenzen ab, von emotionaler Intelligenz und Selbstreflexion bis hin zu Teamarbeit und kreativer Problemlösung.

Die IDGs-Roadmap bei TGW Future Wings



Individuelle Weiterentwicklung und gesellschaftliche Transformation

Die Wirkung der IDGs ist vielfältig. Auf individueller Ebene stärken sie Fähigkeiten wie emotionale Resilienz, Selbstreflexion und Empathie – Kompetenzen, die in Zeiten des Wandels immer wichtiger werden. Je komplexer und unsicherer die Welt wird, desto mehr benötigen wir unsere inneren Ressourcen, um flexibel und kreativ auf Herausforderungen zu reagieren. Szinicz fasst zusammen: „Das macht Unternehmen nicht nur wettbewerbsfähiger, sondern stärkt auch die Beziehungen zu Kund:innen und Partner:innen. Gleichzeitig fördern wir

das Wohlergehen von Menschen innerhalb und außerhalb der TGW Welt, indem wir ihnen Raum geben, zu lernen und sich ganzheitlich zu entfalten.“ Die Zukunft der TGW Welt ist daher eng mit den Zielen der IDGs verknüpft. Denn mit der konsequenten Implementierung dieser Prinzipien wird nicht nur die eigene Transformation unterstützt, sondern auch ein wertvoller Beitrag zur gesellschaftlichen Veränderung geleistet. Und das gehört in der TGW Welt zur Definition von Erfolg unbedingt dazu.

Wegweisend für die Zukunft

Transformation ist ja gerade für TGW Logistics ein großes Thema (S. 58 ff) und diese beginnt im Inneren. Denn nur, wenn wir uns selbst hinterfragen und daran wachsen, öffnen wir die Türen zu einem tiefergehenden Wandel. Deshalb ist man in der TGW Welt davon überzeugt, dass jede Veränderung, die wir in der Welt sehen wollen, Veränderung in uns selbst voraussetzt. Die Stiftungsphilosophie in Kombination mit den Inner Development Goals ist daher für die TGW Welt mehr als ein Framework – sie ist ein Wegweiser zu einer Zukunft, der persönliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung möglich macht.

IDGs in den gemeinnützigen TGW Future Wings- Projekten

Die Implementierung der Inner Development Goals (IDGs) zeigt sich bereits in einigen TGW Future Wings-Projekten (S. 48 ff). Diese haben es sich zur Aufgabe gemacht, die ganzheitliche persönliche Entwicklung von Teilnehmenden und Mitarbeitenden zu fördern – und das Hand in Hand mit den IDGs.



Das **INNERversum** (S.42ff) arbeitet daran, Innenweltarbeit publik, begreiflicher und selbstverständlicher zu machen. Die IDGs bieten hierbei einen passgenauen Leitfaden. Im Schuljahr 2023/24 fand bereits eine IDG Learning Journey statt, die für TGW-Lehrlingsausbildner:innen und Lehrkräfte aus einer Schule in der Umgebung gestaltet wurde.



Bei **Sueniños** (S.54ff) finden jährlich drei Team-Workshops statt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter:innen und deren Teamarbeit. Die IDGs finden Anwendung, um Erfahrungen zu reflektieren und aus ihnen zu lernen. Zusätzlich werden monatlich IDG-Online-Trainings für das gesamte operative Team durchgeführt.



Das Framework der Inner Development Goals hat den **Learning Circle** (S.53) dazu inspiriert, eine „IDG-Landkarte“ für das bestehende Programm zu erstellen. Pro Dimension fokussiert die Initiative auf zwei bis drei Skills und ermittelt, wo das Angebot die IDGs schon gut abdeckt und wo es noch nachschärfen kann. Auch im aktuellen Curriculum, in der Kompetenzmatrix und der bestehenden Wirkungsmessung wurden die IDGs integriert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Arbeit an den Inner Development Goals gezielt und nachvollziehbar erfolgt.

Ein inspirierender Weg voller Möglichkeiten



Nadira nutzte ihre Chance, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.

Nadira Musinovic hat eine beeindruckende Karriere bei TGW Logistics hingelegt – ihre Reise führte von Österreich bis nach Nordamerika. Im Interview teilt sie ihre inspirierende Geschichte.

Nadira, wie hat deine Reise bei TGW Logistics begonnen?

Nach meinem Studium in Bosnien habe ich mich bei einem großen Unternehmen in Österreich beworben. Dort wurde ich zwar nicht eingestellt, aber das Schicksal wollte es, dass meine Bewerbung an TGW Logistics in Wels weitergeleitet wurde – ein Wendepunkt in meinem Leben.

Wie war dein Start bei TGW Logistics?

Ich habe 2018 als Application Engineer im Sales-Bereich angefangen. Dank der internen Trainings konnte ich mir rasch ein solides Wissen aufbauen und bereits in meinem ersten Jahr eigenständig Projekte betreuen. Es war großartig zu erleben, wie TGW Logistics mir von Anfang an die Möglichkeit gegeben hat, mich weiterzuentwickeln und meine Fähigkeiten einzubringen.

Wie gestaltete sich dein weiterer Weg bei TGW Logistics?

Insgesamt habe ich vier Positionen durchlaufen. Nach meiner Zeit als Application Engineer war ich als Mechanical Project Manager in Europa, den USA und China tätig. Anschließend habe ich mich als Team Lead im Bereich Controls Project Management in Nordamerika beworben. Heute bin ich Head of Systems Integration Management in den USA und stolz darauf, Teil dieser Erfolgsgeschichte zu sein.

Wie hat TGW Logistics dein berufliches Wachstum gefördert?

Die Menschen bei TGW Logistics haben mir von Anfang an vertraut und mir die Möglichkeit gegeben, mich weiterzubilden, um so neue Herausforderungen anzunehmen. „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ ist hier nicht einfach nur ein Slogan, sondern wird tatsächlich gelebt. Denn es waren vor allem die internen Trainings sowie die kontinuierliche Unterstützung meiner Kolleg:innen, die mir dabei geholfen haben, in neue Rollen hineinzuwachsen.

Was macht TGW Logistics für dich als Arbeitgeber besonders?

TGW Logistics ist für mich wie ein starkes Team, das zusammenhält. Die Teammitglieder unterstützen sich gegenseitig und ich hatte immer das Gefühl, auf sie zählen zu können. Besonders während der COVID-19-Pandemie habe ich diese Unterstützung stark gespürt. Es ist ein Ort, an dem ich nicht nur beruflich, sondern auch persönlich wachsen kann.

Was motiviert dich, jeden Tag zur Arbeit zu kommen?

Es sind die Zusammenarbeit mit talentierten Kolleg:innen und die Möglichkeit, etwas zu bewirken, was mich dazu motiviert. TGW Logistics bietet ein Umfeld, in dem ich meine Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln kann. Ich möchte etwas zurückgeben, indem ich weiterhin positive Veränderungen im Unternehmen vorantreibe.

Hast du ein Lebensmotto, das dich begleitet?

Ja, mein Lebensmotto lautet: „Die einzigen Grenzen, die existieren, sind die in deinem Kopf.“ Das ermutigt mich, jede Herausforderung anzunehmen und über mich hinauszuwachsen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Sebastiana: Vom Sueniños-Kind zur Wegbereiterin

Sebastiana war eines der ersten elf Kinder, die zu Sueniños kamen. Nach etwa sechs Jahren musste sie das Programm abbrechen, kehrte später dann zurück und verwirklichte ihren Traum, als Pädagogin bei Sueniños zu arbeiten. Im Interview erzählt sie ihre bewegende und inspirierende Geschichte.



Sebastiana (mit gelber Kappe) im Jahr 2005 bei Sueniños

Sebastiana, du warst Pionierin bei Sueniños. Wie war deine Anfangszeit?

Als ich noch die Volksschule besuchte, wurde das Sueniños-Programm präsentiert. Die Einladung, daran teilzunehmen, war für mich wie ein Lichtstrahl in einer dunklen Zeit. Ich erinnere mich an die Freude beim Spielen im Garten und daran, wie ich mit anderen Kindern Freundschaften schließen konnte. Es war ein Ort, an dem ich mich endlich wohl

und vor allem sicher fühlte. Doch nach etwa sechs Jahren musste ich zu meinem Onkel ziehen, der weit weg in einer ländlichen Gemeinde lebte, und damit das Programm verlassen. Es war hart, alles Vertraute hinter mir zu lassen – ich vermisste meine Freunde und fühlte mich in der neuen Umgebung oft einsam.

Wie kam es zu deiner Rückkehr zu Sueniños?

Ich war ungefähr zwölf Jahre alt und es ging mir überhaupt nicht gut – ich fühlte mich verloren und allein. Aber das Sueniños-Team hatte mich nicht vergessen. Sie boten mir nicht nur emotionale Unterstützung an, sondern haben mich auch eingeladen, zurückzukommen. Ich bin heute unendlich dankbar, dass sie mich auf meinem Weg nicht allein gelassen haben.

Was war das Wichtigste, das dir bei Sueniños beigebracht wurde?

Bei Sueniños geht es nicht nur um das Lernen im klassischen Sinn, sondern auch darum, Kinder emotional und spirituell zu stärken, was für eine echte Weiterentwicklung entscheidend ist. Dieser ganzheitliche Ansatz hat mir dabei geholfen, meine Schulzeit erfolgreich abzuschließen und meinen Lebensweg zu finden. Ich habe gelernt, dass jede Veränderung notwendig ist, um voranzukommen, und dass man trotz Herausforderungen nie aufgeben sollte, was man sich vorgenommen hat.

Du bist später als Pädagogin zurückgekehrt – wie fühlt sich das an?

Großartig. Früher war ich hier, um zu lernen. Nach meinem Pädagogikstudium war dann ich diejenige, die den Kindern etwas beibringen durfte. Es ist eine Verantwortung, aber auch eine große Ehre, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten. Ich versuche, Kinder so zu unterstützen, wie Sueniños mir geholfen hat. Mir ist wichtig, dass sie sich begleitet und gehört fühlen und dass sie wissen, dass sie immer auf jemanden zählen können.

Was möchtest du den Kindern, mit denen du arbeitest, mit auf den Weg geben?

Ich möchte, dass sie mutig genug sind, sie selbst zu sein, ohne Angst davor zu haben, verurteilt zu werden. Dass sie wissen, dass sie nicht alleine sind. Niemand sollte sich wie ich einsam oder verloren fühlen. Ich möchte ihnen die Hoffnung und den Glauben an sich selbst mitgeben.

Vielen Dank für das Gespräch!



Sebastiana als erwachsene Frau, die Kindern Freude, Neugier und Motivation vermitteln möchte

Mehr Infos zu Sueniños auf S. 54 ff

INNERversum: Entdecke das Universum in dir!

Man muss nicht unbedingt verreisen, um ein Abenteuer zu erleben. Denn in uns allen schlummert eine Welt, die nur darauf wartet, entdeckt zu werden. Mit dem INNERversum können sich Türen zu dieser Innenwelt öffnen.

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen und schnellen Veränderungen. Viele fühlen sich von diesem Tempo förmlich überrollt. Dieses Gefühl ist nicht neu – der Ansatz vom INNERversum hingegen schon! Andrea Wurz, Trainerin und Projektleiterin dieser Bildungsinitiative, weiß: „Wenn wir Veränderungen in der Welt anstoßen wollen, müssen wir zuerst bei uns selbst anfangen, in unserer eigenen Innenwelt.“ Und damit bringt die Pädagogin und psychologische Trainerin das in der TGW Welt so wichtige Prinzip der Ganzheitlichkeit – das Körper, Bewusstsein, Gefühle und Gedanken zu einem harmonischen Ganzen verbindet – auf den Punkt.

Die richtigen Werkzeuge

Im INNERversum in der Linzer Tabakfabrik steht also der Mensch in seiner Ganzheitlichkeit im Mittelpunkt. Hier werden Teilnehmende dazu ermutigt, ihre innere Schatzkiste zu öffnen und Techniken zu entdecken, die ihnen helfen, sich selbst besser kennenzulernen, um gestärkt auf Herausforderungen zu reagieren. Das Besondere? Es gibt kein starres Methodenset. Vielmehr kommen Elemente aus der Gesundheitspsychologie, positiven Psychologie und Achtsamkeitsforschung zum Einsatz, die durch praxisnahe Tools ergänzt werden. Die Kombination aus Anspannung und Entspannung, das Einbeziehen aller Sinne oder aber auch der Verzicht auf Wertungen sind dabei wichtige Bestandteile der Arbeit. Damit schaffen Andrea Wurz und ihr Team einen sicheren Raum, in dem die Teilnehmenden sich in ihrer Innenwelt sicher bewegen und die eigene Intuition genauso schätzen lernen wie analytisches Denken.

Ein zentraler Aspekt dabei ist, vor allem in der Begleitung junger Menschen, der Umgang mit Emotionen, der spielerisch und tiefgehend vermittelt wird. So erkennen sie schon früh, was ihnen guttut und wie sie mit herausfordernden Gefühlen wie Angst oder Wut umgehen können.

Teilnehmer:innen im Mittelpunkt

Damit dies alles gelingt, arbeiten die Trainer:innen partizipativ, hören aufmerksam zu, beobachten und passen ihre Herangehensweise ganz individuell an. „Wir holen alle dort ab, wo sie gerade in ihrer Entwicklung stehen“, erklärt Wurz. Dieses flexible Vorgehen ermöglicht es, gezielt auf die Themen der Teilnehmenden einzugehen und spontane Entwicklungen während der Workshops aufzugreifen.

Das Angebot selbst richtet sich übrigens an Kinder, Jugendliche und ihre Begleiter:innen, darunter Pädagog:innen, Ausbilder:innen und natürlich Eltern. Letztere schätzen die Trainings besonders, da sie wichtige Themen ansprechen können, die sie aktuell beschäftigen. Zudem lernen sie Methoden kennen, um ihren Kindern näherzukommen und ihre eigene Innenwelt zu stärken.

So selbstverständlich wie Zähneputzen

Langfristig verfolgt das INNERversum ein klares Ziel: Die Persönlichkeitsentwicklung soll ein integraler Bestandteil der Ausbildung und des Lebens werden. Denn gerade in der Kindheit und Jugend sind Menschen am lernfähigsten und offen für neue Ansätze. „Wir wollen, dass die Innenweltarbeit so selbstverständlich wird wie Zähneputzen“, sagt Wurz. Sie sieht einen immensen Wert darin, schon in jungen Jahren die eigenen Trigger zu erkennen,



Das INNERversum-Team, bestehend aus Christina Hader, Andrea Wurz und Karim Hübler-Hegazy (v. l. n. r.), wird von neun externen Trainer:innen unterstützt.

um zu verstehen, was einen aus der Bahn werfen kann und wie man wieder ins Gleichgewicht findet.

Persönlichkeitsentwicklung ist daher für sie und ihr Team kein einmaliges Ziel, sondern ein lebenslanger Prozess, der uns immer wieder vor neue Herausforderungen stellt. Deshalb motiviert das Team des INNERversums die Teilnehmenden dazu, neugierig und dranzubleiben.

Positives Feedback

Dass das gelingt, beweist das Feedback der Teilnehmer:innen. Viele haben die INNERversum-Stunden als einen Raum erlebt, in dem sie als Menschen wahrgenommen werden und nicht nur ihre Leistungen zählen. In einer Befragung gaben zudem 80% der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen an, dass sie sich mehr Achtsamkeits- und Entspannungsübungen im Alltag wünschen.

A N D R E A

I M

W O R D R A P

Ein INNERversum-Moment, der mir nachhaltig in Erinnerung geblieben ist:

Es gibt so viele, dass es mir schwerfällt, mich auf einen zu beschränken. Ein INNERversum-Moment ist immer dann, wenn die Teilnehmenden berichten, dass sie sich miteinander verbunden und sie sich als Mensch wichtig fühlen.

Meine größte Inspiration bzw. Motivation:

sind Kinder und Jugendliche. Ihre Themen und Sicht der Dinge inspirieren mich jeden Tag.

Der Satz, den ich in meinen Workshops am häufigsten sage, ist:

Wie geht es dir? Wie geht es dir wirklich? Echt sein geht vor perfekt sein!

Ein INNERversum-Workshop ist für mich gelungen, wenn:

sich Teilnehmende innerlich gestärkt, inspiriert und verbunden fühlen.

In fünf Jahren ist das

INNERversum: so wirkungsvoll, dass immer mehr Menschen mit Innenweltarbeit vertraut sind.



**Gemeinsam
auf innere
Entdeckungsreise
gehen**

INNERversum weitet sich aus

Wie seine Teilnehmer:innen entwickelt sich auch das INNERversum weiter. „Wir bauen unser Angebot kontinuierlich aus, und das Interesse wächst“, berichtet Wurz. Im aktuellen Schuljahr wurde die Ganzjahresbegleitung bereits mit 19 Schulklassen gestartet. Zudem wird das Angebot für Lehrlingsausbildungen und Elterntrainings erweitert. Und auch zeitgemäße Themenstellungen wie Medienkompetenz, digitaler Jugendschutz oder mentale Gesundheit rücken immer stärker in den Fokus. So unter-

stützt die Förderung der Innenwelt auch dabei, mit den Herausforderungen der digitalen Welt zurechtzukommen.

Es zeigt sich also: INNERversum ist mehr als nur ein Projekt – es ist eine Entdeckungsreise mit nachhaltiger Wirkung. Wer sich darauf einlässt, erkundet nicht nur ein Universum in sich selbst, sondern entwickelt zudem Fähigkeiten, die ein ganzes Leben lang wertvoll bleiben.

**G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4**

-  **Projektausgaben**
215.000 €
-  **Zuwendungen**
259.000 €
-  **Eigenerlöse**
50.000 €
-  **Mitarbeiter:innen**
3
-  **Teilnehmer:innen**
1.654
-  **Workshops**
113

Weitere Infos zum
INNERversum gibt
es hier



Eine Achtsamkeitsübung mit Andrea



Stell dir vor, dein Kopf ist wie eine Glitzerkugel – voller Gedanken und Gefühle, die wild umherwirbeln. Manchmal ist es schwierig, zur Ruhe zu kommen. Nimm dir einen Moment für dich: Setz dich bequem hin, lass deine Schultern locker und atme tief ein und aus. Schließe die Augen und beobachte deine Gedanken, wie sie kommen und gehen, wie Wolken am Himmel.

Nimm dir mindestens zwölf Minuten Zeit für diese Übung und sei geduldig mit dir selbst. Es ist völlig normal, dass Gedanken auftauchen. Wenn du merkst, dass du abschweifst, lenke deine Aufmerksamkeit sanft auf deinen Atem zurück und lass die Gedanken wieder los. Lass den Glitzer ruhig sinken und genieße die Stille!

Wie **B.E.L.** das Lernen zum Abenteuer macht

Im Jahr 2014 begann die Reise der Privatschule für Bildung und Entfaltung, kurz B.E.L., in Linz. Innerhalb der letzten Jahre ist sie auf 63 wissbegierige Schüler:innen der Schulstufen eins bis vier angewachsen. Im Schuljahr 2024/25 dürfen sich 17 neue Erstklässler:innen auf ganzheitliche Bildung und aufregende neue Lernmethoden freuen.

Was macht die B.E.L. so besonders? Ganz einfach: Hier wird jedes Kind als eigenständige Persönlichkeit gesehen und durch vielfältige Unterrichtsmethoden gefördert. Anstatt bloß auf klassische Unterrichtsformen zu setzen, schaffen die engagierten Lehrkräfte ein spannendes Lernumfeld, das den individuellen Bedürfnissen der Kinder entspricht – und damit auch den Spaß beim Lernen ermöglicht. Ein Beispiel dafür ist die „Lernleiter“. Auf einer Magnettafel in Form einer Leiter sehen die Kinder „Sprosse für Sprosse“, welche Aufgaben sie lösen können. Der Clou: Nach einer nur kurzen Einführung arbeiten die Schüler:innen eigenständig, üben und automatisieren in ihrem eigenen Tempo – ein System, das Selbstständigkeit und Motivation fördert.



Schulleiterin
Eva Kirchmayr

B.E.L. FÜR DIE OHREN

Mehr Einblicke in den Schulalltag der B.E.L. bietet der Podcast „Bildung & Entfaltung, der B.E.L. Volksschulpodcast“ mit Eva Kirchmayr als Host.



Die Lernleiter – eine kreative Lernmethode

G E S C H Ä F T S J A H R 2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
747.000 €



Zuwendungen
370.000 €



Eigenerlöse
391.000 €



Mitarbeiter:innen
9



Anzahl Schulkinder
63



Streams der Podcastfolgen
1.000

Vertrauen ist der Schlüssel

Aber nicht nur die Kinder stehen im Mittelpunkt der B.E.L., wie Schulleiterin Eva Kirchmayr betont. „Eine erfolgreiche Schulgemeinschaft basiert auf einem starken Dreieck: Schüler:innen – Lehrer:innen – Eltern“, erklärt sie. Deshalb legt die Schule großen Wert darauf, auch die Eltern aktiv einzubinden. Regelmäßige Elternabende, individuelle Gespräche sowie spannende Vorträge und Workshops schaffen eine Atmosphäre des offenen Austauschs. „Auch wir lernen die Eltern dadurch besser kennen, was das Vertrauen stärkt“, ergänzt Kirchmayr. Der Erfolg gibt ihr recht: Die bis auf den letzten Platz gefüllten Klassen zeigen, dass dieses Schulkonzept auf ganzer Linie überzeugt.

MoMo motiviert: Mehr Bewegung im statischen Schulalltag



Bewegung ist noch für viel mehr gut als nur für die körperliche Gesundheit. Sie ist auch entscheidend für die geistige Entwicklung und das Wohlbefinden von Kindern. Doch wie motiviert man Schüler:innen dazu, sich im Schulalltag mehr zu bewegen? MoMo liefert die perfekte Antwort! Regelmäßig besucht Projektleiter Manfred Simonitsch Volksschulklassen und zeigt den Kindern auf spielerische Weise, wie sie ihren Körper besser wahrnehmen und einen gesunden Lebensstil entwickeln können. „Unser Ansatz ist ganzheitlich – Yoga und Achtsamkeit gehören genauso

dazu wie Spaß und Bewegung“, erklärt Simonitsch. Dank der Unterstützung von TGW Future Wings ist die Teilnahme für Volksschulen kostenlos – und so haben im letzten Schuljahr bereits über 1.000 Kinder die Freude an der Bewegung entdeckt!

600 Stufen für den guten Zweck

Fast jedes Schuljahr endet bei MoMo mit einem echten Höhepunkt: dem StepUpContest. Rund 200 motivierte Volksschüler:innen erklimmen die 600 schweißtreibenden Stufen der Hinzenbach-Skisprungschanze in Oberöster-

reich – ein Erlebnis, das nicht nur den persönlichen Erfolg feiert. Das ganztägige Programm sorgt mit spannenden Bewegungsstationen für unvergessliche Momente. Und das Beste daran: Der gesamte Erlös unterstützt eine bewegungsfördernde Maßnahme für einen jungen Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung.

Um den StepUpContest auch in Zukunft auf stabile Beine zu stellen, wird gerade an einem Fundraising-Konzept gearbeitet. So kann dieses großartige Event weiterwachsen und noch mehr Menschen in Bewegung bringen!

G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
66.000 €



Zuwendungen
66.000 €



Eigenerlöse
0 €



Mitarbeiter:innen
2



Teilnehmer:innen
1.100



Teilnehmende Schulen
17

Mehr über den
StepUp Contest
gibt es hier



GRAND GARAGE: Lösungsfreude zur Entfaltung bringen!



Die GRAND GARAGE ist viel mehr als eine Werkstatt – sie ist ein kreativer Hub, der jungen Menschen die Möglichkeit bietet, sich zu kreativen Problemlöser:innen zu entwickeln. Mit diesem Anspruch bietet sie auf 2.000 Quadratmetern vielfältige Workshops und ganzheitlich gestaltete Bildungsformate, die weit über eine reine Technologie-Vermittlung hinausgehen. Ergänzt werden die Angebote durch den MakerSpace, eine offene Werkstatt mit modernster Ausstattung wie 3D-Druckern, Lasercuttern, Handwerkszeugen oder aber auch einem Elektronikbereich sowie einer Textilwerkstatt. Hier können kreative Köpfe ihren Ideen freien Lauf lassen, selbstständig experimentieren und ihre Projekte zum Leben erwecken.

Eine Werkstatt immer am Puls der Zeit

„Die GRAND GARAGE befindet sich im permanenten Wandel, da wir die aktuellen Bedürfnisse und Fragestellungen junger Menschen aufgreifen“, erklärt Ruth Arrich, Mitgründerin der GRAND GARAGE. „Das spiegelt sich aktuell in unseren neu konzipierten Themenräumen, der PLASTIC GARAGE und dem ENERGY AWARENESS LAB, sowie den adaptierten Bildungsformaten wider.“

Weitere Infos
zum Creative
Engineering
Workshop



Ein herausragendes Beispiel ist die PLASTIC GARAGE, die im Sinne eines partizipativen Ansatzes von Mitgliedern und dem Team der GRAND GARAGE gegründet wurde und sich der Kreislaufwirtschaft sowie dem Kunststoffrecycling widmet. Hier geht es nicht nur um trockene Theorie – die Teilnehmer:innen entwickeln eigene Ansätze für nachhaltige Prozesse und erleben, wie Ressourcenschonung praktisch umgesetzt werden kann. Auch das für 2025 geplante ENERGY AWARENESS LAB ist als Community-Projekt in Zusammenarbeit mit Branchen-Expert:innen entstanden. Es wird das Thema nachhaltige Energienutzung aufgreifen und aufzeigen, wie wir Energie intelligenter und umweltfreundlicher einsetzen können.

Mitten in der ehemaligen Tabakfabrik Linz hat sich ein aufregender Ort etabliert – die GRAND GARAGE! Hier sprudeln die Ideen und die Neugier ist ansteckend. Seit 2019 ist dieser lebendige Raum Anlaufstelle für alle, die mehr wollen als nur ein bisschen Werkzeug schwingen. Ob kreative Köpfe, Technikbegeisterte oder neugierige Entdecker:innen – in der GRAND GARAGE wird gemeinsam daran gearbeitet, Antworten auf zentrale Fragen unserer Zeit zu finden. Der perfekte Spielplatz für alle, die mit Mut und Neugierde kreative Lösungen entwickeln möchten!



G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4

 **Projektausgaben**
2.392.000 €

 **Zuwendungen**
1.738.000 €

 **Eigenerlöse**
467.000 €

 **Mitarbeiter:innen**
28

 **Teilnehmer:innen**
3.464

 **Raum für kreative Problemlösungen**
2.000 m²



Selbst aktiv werden und Ideen entfalten in der GRAND GARAGE

Bildungsangebote, die bewegen

In der GRAND GARAGE dreht sich also alles um die Zukunft und darum, wie diese gestaltet werden kann. Um jedoch in einer digitalisierten, technologieorientierten und volatilen Welt voller Herausforderungen nicht nur zuzusehen, sondern aktiv zu handeln, wird mehr benötigt als rein technisches Wissen. Daher fördern die ganzheitlichen Bildungsformate der GRAND GARAGE, wie beispielsweise der Creative Engineering Workshop, persönliche Stärken wie Selbstwirksamkeit, kritisches Denken oder kreative Problemlösungskompetenz.

Die GRAND GARAGE ist somit nicht nur ein Ort des Lernens, sondern ein inspirierendes Umfeld, in dem die Köpfe von morgen ihre Ideen entfalten und die Zukunft mit Leidenschaft gestalten.

DIE SÄULEN DER GRAND GARAGE

BILDUNGSWERKSTATT:
der inspirierende Bereich, um persönliche Stärken zu entdecken und ganzheitliche Kompetenzen zu entfalten

MAKERSPACE:
offene Werkstatt mit Mitgliedsbetrieb, um einzeln oder mithilfe der Community Ideen zu materialisieren und Lösungsfreude zu leben

THEMENRÄUME:
dynamische Lern- und Experimentierumgebung wie die PLASTIC GARAGE oder das ENERGY AWARENESS LAB, die zur Auseinandersetzung mit aktuellen Herausforderungen animieren

Die CAP.- AUSBILDUNG: Bildungsbooster für Zukunfts- gestalter:innen

Junge Menschen stehen oft schon früh vor Entscheidungen mit großer Tragweite: AHS-Matura oder doch eine technische Ausbildung beginnen? Wir sagen: Mach doch beides!

Die CAP.-AUSBILDUNG eröffnet Jugendlichen eine einzigartige Chance: eine fundierte Zusatzausbildung parallel zur AHS-Oberstufe. Sie richtet sich an jene, die sich nicht zwischen Theorie und Praxis, Klassenzimmer und Lab entscheiden wollen. Mit CAP. erwirbt man vielseitige Kompetenzen und schließt gleichzeitig die AHS ab – das Beste aus zwei Welten!

Technisches Fachwissen und persönliche Weiterentwicklung

Die Ausbildung erstreckt sich über vier Jahre. Jeden zweiten Freitag und Samstag tauchen die Jugendlichen in spannende Kurse ein, bei denen es um weit mehr als „nur“ Technik und fachliches Know-how geht: Auch Persönlichkeitsentwicklung, Projekt- und Selbstmanagement und Kommunikation sind fest im Lehrplan verankert. Notendruck und Lehrkräfte im klassischen Sinne sucht man hier allerdings vergebens. Stattdessen stehen Neugierde und ein unterstützendes Umfeld im Vordergrund.

Digitale Erweiterung durch den Schwerpunkt Cybersecurity

Was einst mit Mechatronik begann, wurde im Herbst 2022 um den Bereich Cybersecurity erweitert. Denn in der digitalen Welt von morgen sind diese Fähigkeiten unverzichtbar. Mittlerweile läuft der dritte Jahrgang, begleitet von zehn leidenschaftlichen Trainer:innen. „12 der 30 CYBER CAP.tains, wie unsere Teilnehmenden genannt werden, sind Mädchen“, so die stolze Programmleiterin Gabi Egger.

CAP. zeigt somit klar, dass es mehr ist als eine Ausbildung; es ist eine Bildungsinnovation, die Jugendliche dazu befähigt, ihre Zukunft mit Leidenschaft und Neugierde selbst zu gestalten. Hier wird die nächste Generation von Innovator:innen und Problemlöser:innen gefördert, die bereit sind, die Herausforderungen von morgen anzunehmen.



G E S C H Ä F T S J A H R 2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
588.000 €



Zuwendungen
193.000 €



Eigenerlöse
395.000 €



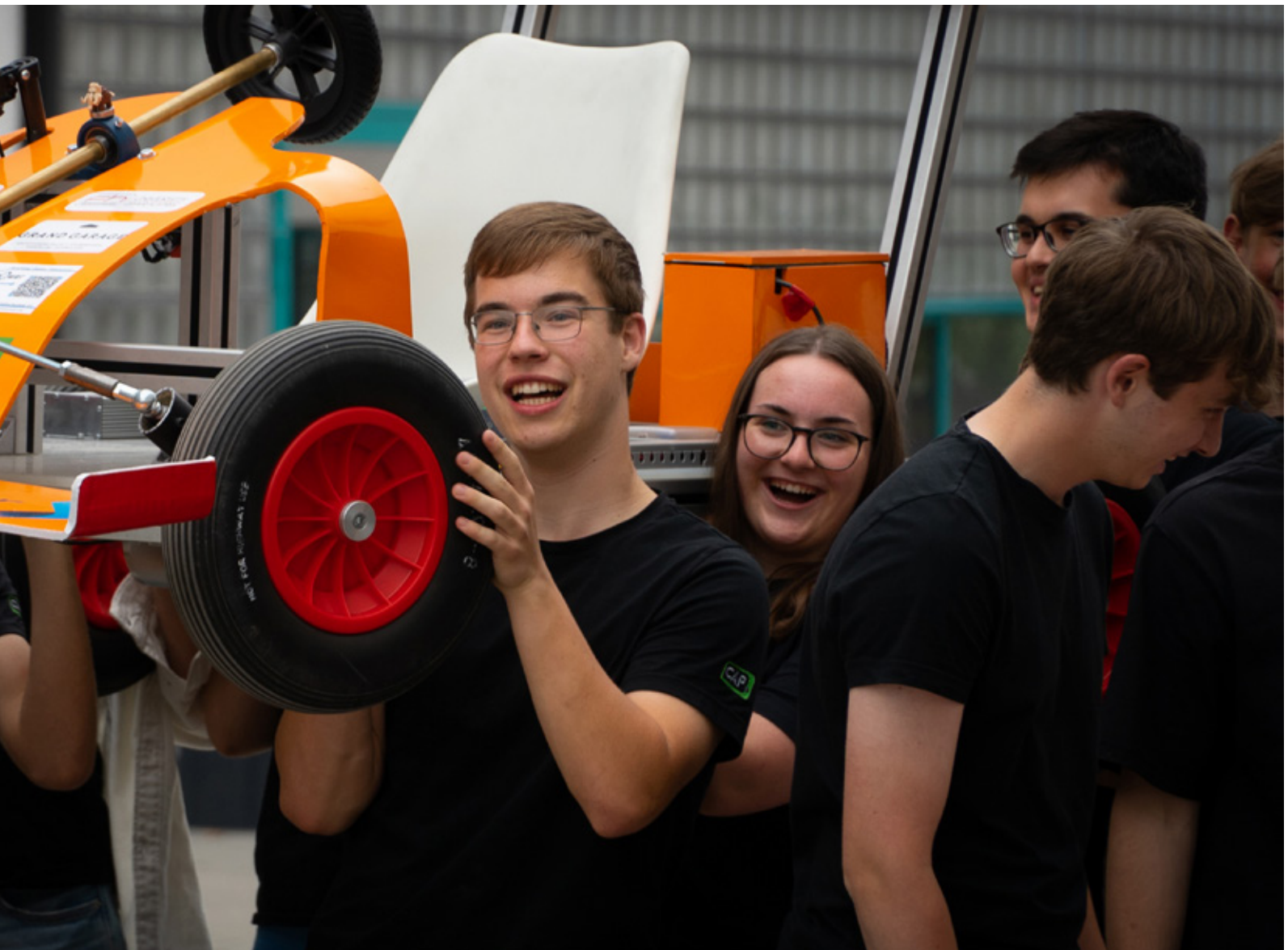
Mitarbeiter:innen
5



Teilnehmer:innen
91



Mädchenanteil
27 %



Gabi Egger,
Programmleiterin der
CAP.-AUSBILDUNG

**„12 der 30 CYBER CAP.tains,
wie unsere Teilnehmenden
genannt werden, sind
Mädchen.“**

„CAP.-AUSBILDUNG 2.0“

- Im CAP.-Jahr 2022/23 planten und entwickelten CAP.tains E-Gokarts erstmals über ein ganzes Ausbildungsjahr – ein Pilotprojekt, das aufgrund seines Erfolgs wiederholt wurde!
- 2023/24 startete ein Robotik-Workshop, in dem die Jugendlichen die Chancen und Grenzen der Robotik im Kontext der Sustainable Development Goals erkundeten und dabei eigene kreative Roboter-konzepte entwarfen.

Für mich, für dich, für uns, für alle: Soziales Lernen im Klassenzimmer

Die Schule ist mehr als nur ein Ort der Wissensvermittlung. Sie ist auch ein Ort, an dem Kinder Beziehungen knüpfen, Freundschaften schließen und lernen, Konflikte zu lösen – Fähigkeiten, die sie ihr Leben lang begleiten werden. Dazu benötigt es soziale Kompetenzen. Die von TGW Future Wings und SOS-Kinderdorf entwickelte SOS-Herzkiste vereint alles, was Kinder und Jugendliche brauchen, um genau diese Skills mit Freude und Leichtigkeit zu entfalten.

Seit 2020 setzt sich TGW Future Wings gemeinsam mit dem SOS-Kinderdorf für ein wertschätzendes Klassenzimmer ein. Die SOS-Herzkiste ist eine kompakte Box voller durchdachter, liebevoller und einfach einsetzbarer Materialien für Schüler:innen im Alter von 10 bis 14 Jahren. Sie unterstützt Lernende und Lehrende dabei, soziale Fähigkeiten weiterzuentwickeln: einfach, spielerisch, unkompliziert. Außerdem gibt es zu jeder Box einen passenden Workshop, in dem das Thema der jeweiligen SOS-Herzkiste vertieft wird.



Eine der vier SOS-Herzkisten im Klassenzimmer-Einsatz

Das Besondere? Die SOS-Herzkiste begleitet Kinder über vier Schuljahre hinweg. Für jede Stufe gibt es eine neue Box, wobei alle Boxen aufeinander aufbauen und sich unterschiedlichen Ebenen des sozialen Lernens widmen: von der Beziehung zu sich selbst (ICH) über das Verständnis für andere (DU) bis hin zum Miteinander in der Gemeinschaft (WIR) und schließlich zum globalen Bewusstsein für Solidarität (ALLE). So entwickeln die Kinder Schritt für Schritt ihre sozialen Fähigkeiten.

Jetzt neu: ALLE-Kiste für die vierte Klasse

Ganz neu seit diesem Schuljahr: die ALLE-Kiste für die vierte Klasse! Diese mit großer Hingabe gestaltete Box stellt das Thema „Unsere Welt“ in den Mittelpunkt. Ihr Ziel: Solidarität und Mitgefühl für die Weltgemeinschaft zu fördern und die Schüler:innen für soziales Engagement zu begeistern. Für jede Schulstufe der Sekundarstufe 1 gibt es nun die passende SOS-Herzkiste, die derzeit in Wien, Oberösterreich, der Steiermark, Tirol und Vorarlberg kostenlos erhältlich ist und von Lehrkräften bestellt werden kann. Und das Beste: Das Angebot wird kontinuierlich auf weitere Bundesländer ausgeweitet.

G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
393.000 €



Zuwendungen
130.000 €



Eigenerlöse
196.000 €



Mitarbeiter:innen
3



Teilnehmer:innen
18.479



Bestellte Herzkisten
(Schuljahr 2024/2025)
900



Lena Mulumulu,
Projektleiterin der SOS-
Herzkiste, war bereits
selbst als Lehrerin tätig.

Für das Schuljahr 2024/25 wurden bereits über 900 SOS-Herzkisten bestellt – damit werden mehr als 25.000 Schüler:innen erreicht! „Die liebevoll gestalteten Materialien der SOS-Herzkiste sind einer der Schlüsselfaktoren unseres Erfolgs. Wir erhalten dazu regelmäßig begeistertes Feedback“, so die Projektleiterin Lena Mulumulu.

Learning Circle – eine kleine Revolution für mehr Chancengerechtigkeit

Es ist eine schreiende Ungerechtigkeit: Oft können sich nur Kinder und Jugendliche finanziell gut aufgestellter Eltern Nachhilfe leisten. Der Learning Circle macht damit Schluss – und versetzt die Schüler:innen in die Lage, mittelfristig keine Nachhilfe mehr zu benötigen.

Als Lela zum ersten Mal mit dem Learning Circle in Kontakt kam, besuchte sie die 3. Klasse der Mittelschule. Sie war ehrgeizig, doch das Lernen fiel ihr schwer, und der Übertritt in die Oberstufe war in Gefahr. Das führte zu Unsicherheit und Prüfungsangst. Lela erinnert sich: „Die Mathematiklehrerin sagt immer, wenn wir etwas nicht verstehen, sollen wir doch einfach unsere Eltern fragen.“

Individuelle und ganzheitliche Förderung

Doch so „einfach“ ist das für viele Kinder und Jugendliche eben nicht. Rund ein Viertel der Schüler:innen in Österreich bräuchte dringend Nachhilfe. Häufig deshalb, weil es zu Hause an der nötigen Unterstützung fehlt. Doch diese zu bekommen, hängt oft davon ab, wie tief die Eltern in die Tasche greifen können. Der Learning Circle setzt hier an: Alle Schüler:innen verdienen individuelle Förderung, unabhängig vom Einkommen der Eltern. Um das zu ermöglichen, gibt es ein „Zahl-so-viel-du-kannst-Preismodell“. 80% aller Schüler:innen erhalten die Lerneinheiten sogar kostenlos. Zudem findet das 1:1-Coaching zu 100% digital statt – effizient von zu Hause. Die Begleitung erstreckt sich über ein Schul-



jahr, von September bis Juni, und bei Bedarf auch über die Sommerferien.

Hilfe zur Selbsthilfe

Doch es geht nicht nur um fachliche Inhalte. Viele Schüler:innen geraten, zum Beispiel durch fehlende Motivation, Selbstzweifel oder schlicht durch die falsche Lernumgebung, in eine Abhängigkeit von Nachhilfe. Nicht so beim Learning Circle! Denn die Lerncoaches vermitteln den Kindern auch Kompetenzen in Selbstorganisation, selbstwirksamen Lernen sowie effektiven Lernstrategien und fördern die individuellen Stärken der jungen Menschen. Dass dieses Konzept aufgeht, zeigt u. a. Lelas Beispiel. Als Erste in ihrer Familie besucht sie nun die Oberstufe der HAK – und schloss das erste Jahr durchgehend positiv ab. Eines ist jetzt schon sicher: Sie wird Großes erreichen! Und Lela ist kein Einzelfall. Seit der Gründung 2021 hat der Learning Circle über 24.000 Lernsessions durchgeführt und mehr als 500 Schüler:innen begleitet.

Persönliche Betreuung, online beim Learning Circle

G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
490.000 €



Zuwendungen
306.000 €



Eigenerlöse
185.000 €



Mitarbeiter:innen
7



Teilnehmer:innen
124



Anzahl der einzelnen Lernsessions
8.500

Eine Oase der **Hoffnung** gegen die Chancen- losigkeit

Die Stadtränder von San Cristóbal de las Casas im Süden Mexikos: Hier wachsen viele Kinder in Familien auf, denen es an allem fehlt. Sie hausen in maroden Holzhütten, Kleidung ist Mangelware und die Chancen auf sozialen Aufstieg sind so gut wie nicht vorhanden. Sueniños bietet einen Weg aus dieser Sackgasse der Armut – in einem geschützten Raum, in dem Kinder nach der Schule ankommen, begleitet und gefördert werden.

Bei Sueniños ist der Name Programm: Er setzt sich zusammen aus dem Spanischen „sueños“ für „Träume“ und „niños“ für „Kinder“. Das TGW Future Wings-Projekt hat hier eine Umgebung für Kinder geschaffen, in der sie von einer besseren Zukunft träumen können – und diese auch in greifbare Nähe rückt. Denn Sueniños bietet von Montag bis Samstag einen Ort, an dem junge Menschen individuell betreut werden, eine warme Mahlzeit erhalten und bei ihren Hausaufgaben unterstützt werden. Doch das ist nur der Anfang: Mittels abwechslungsreicher Workshops und anderer Aktivitäten lernen sie, ihre kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzen zu entwickeln und nachhaltig zu stärken. Das Angebot umfasst dabei Bildungs- und Freizeitprogramme, die die Kreativität, Kommunikation oder auch das Umweltbewusstsein fördern. Dadurch erwerben die Kinder Fähigkeiten, die ihnen nicht nur eine Schul- oder Berufsausbildung ermöglichen – und damit die Chance auf eine selbstbestimmte Zukunft –, sondern auch ihre mentale sowie physische Gesundheit stärken. Seit Projektstart im Jahr 2005 haben mehr als 4.000 niños von Sueniños profitiert und so ein Fundament erhalten, um ihr eigenes Lebensprojekt zu starten und ihre Träume zu verwirklichen.





G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
813.000 €



Zuwendungen
640.000 €



Eigenerlöse
24.000 €



Mitarbeiter:innen
39



Teilnehmer:innen
324



Gesunde Mahlzeiten
pro Woche
550

Sebastiana, eine Sueniños-Teilnehmerin der ersten Stunde, berichtet im Interview auf Seite 41 von ihrer inspirierenden Geschichte.

DER WEG IN DIE GANZHEITLICHKEIT

Ganz neu bei Sueniños ist das Programm CALIN (camino a la integralidad – der Weg in die Ganzheitlichkeit). Es unterstützt Mitarbeiter:innen dabei, die eigene Innenwelt zu erforschen, als Team noch enger zusammenzuwachsen und neue Arbeitsmethoden zu nutzen. Denn wer junge Menschen beim Lernen und Wachsen begleitet, sollte schließlich selbst nie aufhören zu lernen und zu wachsen. Eine zentrale Maßnahme dabei ist der CALIndario – ein Kalender, voll gefüllt mit Übungen zur persönlichen Weiterentwicklung und Arbeitsmaterialien für Workshops mit den Sueniños-Teilnehmer:innen. Ergänzend dazu findet einmal im Monat ein Onlinekurs statt, um die Inhalte zu vertiefen und den Austausch zu fördern.

Future Wings Challenge: Projekte lernen fliegen

Bildungsgerechtigkeit ist der Schlüssel zu einer fairen Zukunft für Kinder und Jugendliche. Genau hier setzt die Future Wings Challenge an. Sie identifiziert Projekte mit Potenzial und gibt ihnen den nötigen Schub, um durchzustarten. Für noch mehr Wirkung wurde nun auch die Impact Academy ins Leben gerufen.

Als Start-up-Inkubator unterstützt die Future Wings Challenge aufstrebende Gründer:innen nicht nur beim Start ihrer Bildungsprojekte, sondern auch bei deren nachhaltigen Umsetzung. Der Höhepunkt? Nach einer intensiven viermonatigen Phase voller Mentoring, Workshops und wertvollem Feedback folgt der mit Spannung erwartete Demo Day, an dem alle Teilnehmenden ihre Projekte vor rund 150 Bildungsenthusiast:innen aus Politik, Wirtschaft sowie dem Bildungssektor präsentieren und wertvolle Kontakte knüpfen. Die überzeugendsten Projekte erhalten zudem eine finanzielle Unterstützung von TGW Future Wings. 2023 ging die Challenge bereits in die dritte Runde und hat bisher 25 Projekte auf ihrem Weg begleitet. Im November 2024 startete der vierte Durchgang mit acht weiteren innovativen Projekten.

Impact Academy: Ein Nest für Gründer:innen

UmdiewachsendeZahlAnAlumni-Projekten nachhaltig zu unterstützen, wurde die Impact Academy ins Leben gerufen – ein Kooperationsprojekt der Future Wings Challenge und BildungTomorrow. Die Akademie bietet Teilnehmenden gezielte Begleitung, um ihre gemeinnützigen Projekte erfolgreich zu skalieren. Jeden Monat werden dabei sowohl Workshops zur inhaltlichen Weiterentwicklung wie Wirkungsmessung, Finanzierung, Skalierung etc. wie auch Self-Care-Sessions angeboten. „In unseren Self-Care-Sessions geht es uns darum, dass sich unsere Gründer:innen auch mit

Future Wings Challenge 2023: So sehen Sieger:innen aus.



ihrer eigenen mentalen Gesundheit auseinandersetzen“, erklärt Dominik Hejzak, Projektleiter der Future Wings Challenge. „Darüber hinaus bieten wir Coaching- und Vernetzungsmöglichkeiten, damit unsere Alumni-Projekte langfristig erfolgreich sind. Unser Ziel: Sie sollen lernen, aus eigener Kraft zu fliegen“, so Hejzak weiter.

Projekte mit Wirkung!

Und das gelingt! Im Jahr 2024 wuchs die Zahl der Kinder und Jugendlichen, die von den Gewinner:innen-Projekten der Future Wings Challenge profitieren, rasant: von 6.200 im Jahr 2023 auf 15.000 im darauffolgenden Jahr. Gleichzeitig konnten die Alumni-Projekte beeindruckende 500.000 Euro an externen Mitteln akquirieren. Und Projektleiter Dominik Hejzak ist stolz auf seine „Küken“, die so schnell groß geworden sind!

G E S C H Ä F T S J A H R
2 0 2 3 / 2 4



Projektausgaben
253.000 €



Zuwendungen
177.000 €



Eigenerlöse
39.000 €



Mitarbeiter:innen
2



Teilnehmer:innen
48



Alumni-Projekte
25



Dominik Hejzak, Projektleiter der Future Wings Challenge

Weitere Infos zur Future Wings Challenge und zu den Gewinner:innen-Projekten



TRANSFORMATION UND INNOVATION

Zukunft gestalten

Innovation ist der Puls der TGW Welt – nicht nur in der Intralogistik, sondern auch im gemeinnützigen Bildungsbereich. Wegweisende Technologien mit Patentstatus und preisgekrönte Bildungsprojekte: So geht Zukunft! Doch wahre Innovation erfordert kontinuierliche Entwicklung. Deshalb durchläuft TGW Logistics eine umfassende Lean-Transformation, die Kund:innen und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt rückt. Dieses Kapitel erzählt von Innovationen und Veränderungen und zeigt, wie kontinuierliche Entwicklung zu nachhaltiger Wertschöpfung führt.

Goodbye, Ballast! TGW Logistics wird „lean“

Bei TGW Logistics weht der „wind of change“. In einer umfassenden Transformation hinterfragt sich das Unternehmen selbst – jeder Prozess wird darauf ausgerichtet, Mehrwert für Kund:innen zu generieren. Wie kann nun aber ein echter Wandel gelingen? Welche Verantwortung tragen dabei Führungskräfte und wie lässt sich eine fortschrittliche und menschenzentrierte Arbeitskultur schaffen? Patrick Schwarz (SVP Corporate Development) hat die Antworten.

Weshalb ist bei TGW Logistics eine Transformation notwendig? Gibt es Defizite?

Jedes Unternehmen, das langfristig erfolgreich sein möchte, weiß, dass Veränderung unabdingbar ist. Wir haben erkannt, dass unsere bestehenden Prozesse und Strukturen nicht mehr den Anforderungen des Marktes gerecht wurden. Mit unserer Lean-Transformation wollen wir genau das ändern – und zwar rechtzeitig.

Was versteht man bei TGW Logistics unter „lean“ und wie weit gehen die Veränderungen?

Lean bedeutet für uns, den Fokus radikal darauf zu richten, was für unsere Kund:innen wirklich zählt und Wertschöpfung schafft. Es ist wie eine Frischekur für unsere Prozesse. Diese Transformation wirkt in jede Ecke unseres Unternehmens hinein. Im produzierenden Bereich wurden bereits erfreuliche Fortschritte erzielt: So konnte TGW Logistics im vergangenen Geschäftsjahr 2023/24 durch die jährlichen Gemba-Aktivitäten insgesamt mehr als 400.000 Euro einsparen. Dabei bringen Mitarbeiter:innen aus Produktion, Quality, Fertigung und Logistik kreative Ideen für kontinuierliche Verbesserungsprozesse ein. „Gemba“ stammt aus dem Lean-Management und steht für den „Ort des Ge-

schehens“, an dem Optimierungspotenziale am besten beobachtet und entwickelt werden können.

Nun geht's an den administrativen Bereich – und da besteht noch einiges an Verbesserungspotenzial! Besonders in Entwicklung, Realisierung und Vertrieb wollen wir die Effizienz steigern und die Zusammenarbeit neu definieren. Unser Ziel ist klar: Effizienz und Teamwork auf ein ganz neues Level heben!

Das klingt jetzt in erster Linie nach Kosteneinsparungen.

Natürlich, Kostenreduktion spielt eine Rolle, aber Lean ist viel mehr. Mit unserer Lean-Transformation haben wir vier Handlungsfelder definiert: Leadership, House of Processes, Organisations-Set-up und Performance. Unser Ziel ist es, die Produktivität zu steigern und gleichzeitig ein lern- und leistungsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Das bedeutet, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und Verschwendungen zu minimieren – nicht nur von Ressourcen, sondern auch hinsichtlich der Zeit. Gleichzeitig braucht es Innovationen, die über technische Neuerungen hinausgehen. Die Transformation umfasst also unsere gesamte Wertschöpfung und die Führung, was Lean sowohl zu einem Lernprozess als auch einem sozialen Prozess macht. Dieser



**Patrick Schwarz,
Senior Vice
President Corporate
Development,
TGW Logistics**

Ansatz reduziert nicht nur Stress, sondern schafft auch Raum für Ideen und Zusammenarbeit. So stellen wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen und Kund:innen in den Mittelpunkt und schaffen eine Win-win-Situation für alle.

Wie wurde die Transformation konkret aufgesetzt und wo steht TGW Logistics aktuell im Prozess?

Die Lean-Transformation wurde Schritt für Schritt und sehr strukturiert aufgebaut. Wir haben ein interdisziplinäres Team ins Leben gerufen, das aus verschiedenen Abteilungen kommt und die Planung sowie Umsetzung der Transformation aktiv unterstützt. Dabei haben wir schnell erkannt, dass es essenziell ist, Wissen und Fähigkeiten bei allen Mitarbeiter:innen zu fördern. So entsteht gerade unsere eigene Lean-Akademie, die maßgeschneiderte Trainings für alle TGW Logistics-Kolleg:innen anbietet. Außerdem haben wir drei zentrale Lean-Master-Stellen eingerichtet, die sich um die Weiterentwicklung und Festigung der Lean-Prinzipien kümmern. Zusätzlich werden rund zehn Lean-Partner:innen und 40 Lean-Expert:innen aktiv sein, um die Transformation auch im Alltag voranzutreiben und zu begleiten. Diese Teamstrukturen zeigen: Wir meinen es ernst! Ein weiteres Ergebnis unserer Bemühungen ist unser neues Operating Model, das festlegt, wie wir als Unternehmen künftig Entscheidungen treffen und zusammenarbeiten wollen. Die vollständige Umsetzung wird uns noch bis Mitte 2025 begleiten und unsere Firmenkultur nachhaltig verändern.

„Unser Credo lautet: Jede Stimme zählt und jede Idee ist willkommen.“

Bei TGW Logistics arbeiten über 4.500 Menschen. Wie gelingt es, ein so großes und global agierendes Unternehmen zu transformieren?

Veränderung löst oft Unsicherheiten und Ängste aus, das ist völlig normal. Aber wir wollen ein positives Mindset schaffen. Kommunikation ist dabei der Schlüssel! Veränderung kann Spaß machen und bietet allen die Chance, die Strukturen von morgen aktiv mitzugestalten. Dafür ist es unerlässlich, dass alle Mitarbeiter:innen von Anfang an Teil des Veränderungsprozesses sind und verstehen, warum wir diesen Weg gehen. Wir haben beispielsweise interaktive Transformations-Cafés, regelmäßige Beiträge im Intranet sowie im Mitarbeiter:innenmagazin initiiert und interne „Influencer:innen“ aktiviert. Diese verschiedenen Formate auf unterschiedlichen Kanälen sorgen dafür, dass wir jede:n dort abholen, wo sie oder er steht. Unser Credo lautet: Jede Stimme zählt und jede Idee ist willkommen.



Worauf kommt es – abgesehen von guter Kommunikation – noch an?

Regelmäßige Feedbackschleifen sind enorm wichtig, um auf Bedenken und Ideen einzugehen. Trainings und Weiterbildung sind genauso unverzichtbar, um die Fähigkeiten und das Wissen unserer Mitarbeiter:innen weiter auszubauen. Wir wollen alle auf dieser Reise begleiten und befähigen. Ein Beispiel sind Inhouse-Trainings, die helfen, nicht wertschöpfende Prozesse zu erkennen und umzugestalten. Die Führungskräfte müssen hierbei als Vorbilder agieren und den Wandel aktiv vorleben. So entsteht eine Veränderungskultur, die alle Beteiligten inspiriert und mitnimmt.

Das heißt, auch die Aufgaben von Führungskräften werden transformiert?

Unbedingt! Wie gesagt, Veränderung bedeutet immer auch Unsicherheit. Führungskräfte müssen in Zukunft also nicht nur Strategien entwickeln und

die richtigen Entscheidungen treffen. Sie müssen auch Mitarbeiter:innen durch die Unsicherheit begleiten, Vertrauen aufbauen und halten, mit Ängsten und Widerständen konstruktiv umgehen und Orientierung bieten bzw. inspirieren. Mehr und mehr haben wir verstanden, dass effizientes und effektives Führen auch Beziehungsarbeit ist. Gleichzeitig haben sich die Bedürfnisse der Menschen verändert: Stark hierarchische Organisationen werden es künftig auf dem Arbeitsmarkt schwer haben, die passenden Talente für sich zu gewinnen. Jüngere Generationen fordern mehr Gestaltungsspielraum und Diversität für flachere Hierarchien, die zudem die Innovationskraft von Organisationen stärken. Das fordert Führungskräfte noch mehr heraus, konstruktive und produktive Zusammenarbeit zu ermöglichen und Teams zu Entscheidungen und effizienter Arbeitsweise zu führen.



„Mehr und mehr haben wir verstanden, dass effizientes und effektives Führen auch Beziehungsarbeit ist.“

Was bedeutet das im Umkehrschluss für die Arbeitskultur und die Mitarbeiter:innen?

Der Transformationsprozess ist die perfekte Gelegenheit, gewohnte Vorgehensweisen zu hinterfragen und neue kreative Lösungen zu finden. Lean unterstützt dabei, eine echte Lernkultur zu schaffen, in der Fehler und Probleme als Chancen gesehen werden. Das führt auch dazu, dass die Beziehungen auf Augenhöhe zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen gestärkt werden. Jede:r wird in ihrem oder seinem Bereich als Expert:in wertgeschätzt – nicht nur die Manager:innen. Diese Art der Zusammenarbeit fördert das Vertrauen und steigert so die Innovationskraft und Effizienz. Das Ergebnis ist eine Arbeitskultur, die die Stärken aller nutzt und fördert!

Welche Vorteile bemerken Sie durch den neuen Führungsstil?

Starke Beziehungen fördern die Innovationskraft und die Resilienz des Unternehmens. Sie schaffen eine positive Bindung und ein hohes Maß an Vertrauen – Dinge, die in Zeiten der Transformation besonders wichtig sind. Engagement und Loyalität steigen, die Tendenz zu „quiet quitting“ sinkt, und auch die Fehlzeiten reduzieren sich. Es zeigt sich: Wenn Mitarbeiter:innen sich als wichtigen Teil des Unternehmens fühlen, ist das gesamte Unternehmen stärker und widerstandsfähiger.

Was steht am Ende des gesamten Lean-Transformationsprozesses?

Die Lean-Transformation ist ein fortlaufender Prozess und wird nie wirklich abgeschlossen sein. Ein Grundsatz von Lean ist die kontinuierliche Verbesserung – und es gibt immer Dinge, die man besser machen kann. Wir werden diesen Weg weitergehen und uns immer wieder neu herausfordern, um TGW Logistics zu einem Unternehmen zu machen, das mit Begeisterung und Leidenschaft die Zukunft gestaltet.

Danke für das Gespräch!

WAS IST LEAN MANAGEMENT UND WOHER KOMMT ES?

Lean Management ist ein Ansatz zur Optimierung von Prozessen, der darauf abzielt, Verschwendungen zu minimieren und den Fokus auf Wertschöpfung zu legen.

Es stammt ursprünglich aus der japanischen Automobilindustrie. Ziel ist es, durch schlankere Abläufe effizienter zu arbeiten und schneller auf Kund:innenbedürfnisse reagieren zu können.

Heute wird Lean Management weltweit in vielen Branchen eingesetzt, um Arbeitsprozesse zu verbessern und die Zusammenarbeit zu fördern.

MINDtastic: Potenziale entfalten - Wandel gestalten

Stellen wir uns eine Welt vor, in der Lernen Freude bereitet, statt als Pflicht empfunden zu werden. Unter anderem genau das hat sich TGW Logistics mit MINDtastic auf die Fahne geschrieben: ein Lern- und Weiterbildungsprogramm, das seit 2020 die Potenziale der Mitarbeitenden entfaltet und den Unternehmenserfolg befeuert.

Ganzheitliche Entwicklung, und damit auch das fachliche und persönliche Wachstum, wird in der TGW Welt großgeschrieben. MINDtastic verbindet genau diese zwei Aspekte miteinander und stärkt nicht nur fachliches Wissen, sondern auch soziale Kompetenzen. So wird Lernen mit praxisnahen Trainings und innovativen Lernformaten zu einem unverzichtbaren Teil der Unternehmenskultur.

Innovation trifft Praxis - der E-Learning Award

Ein herausragendes Beispiel dafür ist das „Lean Horizon“-E-Learning-Training. Dieses KI-unterstützte, mehrsprachige Lernmodul hat 2024 den E-Learning Award gewonnen und vermittelt praxisnah und interaktiv die Lean-Prinzipien im Zuge des Transformationsprogramms innerhalb von TGW Logistics (S. 58 ff).



**Jürgen Berger,
Global Learning &
Development
Manager**

Praktisch, interaktiv, effektiv

Doch das ist erst der Anfang! MINDtastic geht weit über bloße Wissensvermittlung hinaus und stellt sicher, dass Mitarbeitende das Gelernte direkt in ihrem Arbeitsalltag anwenden: „Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Lean-Team konnten wir maßgeschneiderte Trainings konzipieren, die genau auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen abgestimmt sind“, erklärt Jürgen Berger, Global Learning & Development Manager bei TGW Logistics. Interaktive Fallstudien und praxisnahe Aufgaben sorgen nun dafür, dass die Lean-Methoden zu greifbaren Werkzeugen im Alltag werden.

Dabei eröffnet MINDtastic auch den Zugang zu internationalen Standards, denn Mitarbeitende können die renommierten „White Belt“- „Yellow Belt“- und „Green Belt“-Zertifikate aus der Lean-Welt erwerben. Diese Programme vermitteln nicht nur Grundlagen, sondern befähigen die Teilnehmenden, Prozessoptimierungen aktiv umzusetzen und Veränderungen anzustoßen.

Beeindruckend ist auch die Resonanz: Über 80 % der Teilnehmenden bewerteten das Programm als äußerst hilfreich. Es stärkt nicht nur die individuelle Kompetenz, sondern verbessert spürbar die Zusammenarbeit in den Teams – ein Gewinn, der weit über den einzelnen Arbeitsplatz hinausgeht.

Lernmethoden neu erleben

Lernen muss aber auch abseits des Transformationsgeschehens mehr bieten als trockene Theorie. Daher nutzt MINDtastic ein breites Spektrum moderner Methoden wie Präsenztrainings, Virtual Reality, Gamification, kollaboratives Lernen und interaktive Videos. Über die hauseigene Plattform – den „Learning Hub“ – können Mitarbeitende von TGW Logistics individuell und flexibel lernen.

Ein besonderes Highlight bilden die geplanten „Learner Journeys“. Damit sollen personalisierte Lernpfade erstellt werden, die über Standardlösungen hinausgehen, indem ein eigener, mit KI-Unterstützung maßgeschneiderter Lernplan erstellt wird. Die Inhalte sollen so gezielt aufeinander aufbauen,



**Jürgen Roithmeier,
Director of MINDtastic**

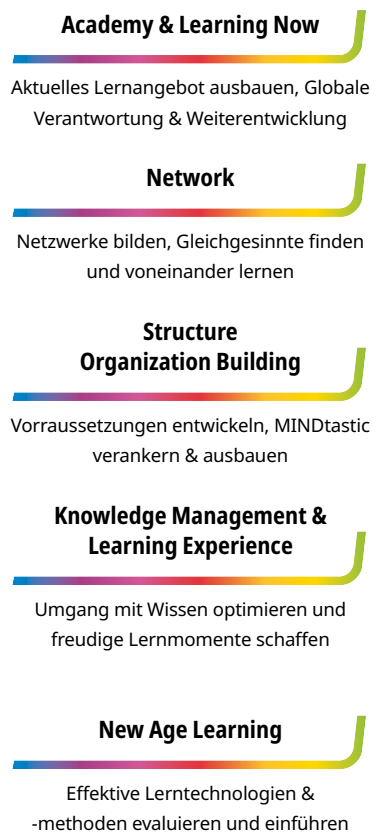
sich dynamisch an individuelle Bedürfnisse anpassen und eine Lernerfahrung ermöglichen, die ebenso effektiv wie motivierend ist. „Unsere Lernreisen sollen Online- und Präsenztrainings mit KI-gestützten Modulen kombinieren, die Fortschritte tracken und individuell unterstützen“, erklärt Jürgen Roithmeier, Director MINDtastic.

Der Motor für Wandel und Innovation

MINDtastic sorgt somit dafür, dass alle Mitarbeitenden auf ihrem bevorzugten Lernweg abgeholt werden – ob visuell, auditiv oder durch direktes Ausprobieren. Das macht den Wissenstransfer nicht nur effektiver, sondern auch nachhaltig.

Damit bereitet das Weiterbildungsprogramm von TGW Logistics die Mitarbeitenden auch auf die Herausforderungen einer sich ständig verändernden Arbeitswelt vor. Denn durch die praxisorientierten Lernmethoden werden die Teilnehmenden nicht nur zu Lernenden, sondern zu aktiven Mitgestalter:innen des Wandels, da sie Lösungen für konkrete Herausforderungen entwickeln und so zur kontinuierlichen Verbesserung des Unternehmens beitragen. Dies unterstützt nicht nur den Wandel, sondern sichert langfristig auch das Wachstum und die Zukunftsfähigkeit von TGW Logistics.

**DIE FÜNF SÄULEN
VON MINDTASTIC**



Lernkurve: Ein Marathon voller Lektionen

Manchmal sind es nicht die mühe-losen Erfolge, die uns prägen, sondern die harten Kämpfe und die daraus gezogenen Lehren. Genau das beschreibt das Projekt mit Decathlon, einem führenden Sportartikelhändler, der 2017 entschied, sein größtes Logistikzentrum in Rouvignies, Frankreich, zu modernisieren. Ziel: 16 Fulfillment Center effizienter und schneller zu beliefern. Doch aus einem ambitionierten Upgrade wurde ein Langstreckenlauf voller Hindernisse – und eine Erfahrung, die TGW Logistics nachhaltig geprägt hat.



Die Ausgangslage klang vielversprechend, jedoch waren die ungeplanten Herausforderungen entlang des Weges enorm und verlangten viel Geduld und kreative Lösungen: von technischen Hürden bis hin zur Koordination internationaler Teams. Was ursprünglich in kürzerer Zeit geplant war, dauerte über sechs Jahre – 2.262 Tage voller Einsatz, Durchhaltevermögen und Flexibilität.

Zusammenarbeit, die Vertrauen schafft

Denn in schwierigen Zeiten zeigt sich, worauf es wirklich ankommt. Trotz aller Hindernisse, die weitaus mehr finanzielle und personelle Ressourcen als geplant erforderten, blieb TGW Logistics an der Seite von Decathlon. Das multinationale Team aus Frankreich, Spanien, Deutschland und Österreich arbeitete unermüdlich an kreativen Lösungen und bewies,

was wahre Partnerschaft bedeutet. Diese Beharrlichkeit zahlte sich aus: Decathlon gewann Vertrauen in die Kompetenz und Verlässlichkeit von TGW Logistics. Die Zusammenarbeit wurde so zur Basis für zukünftige Partnerschaften.

Von Herausforderungen zu Chancen

Das Decathlon-Projekt war für TGW Logistics nicht nur ein logistischer Auftrag, sondern auch ein Katalysator für Wachstum und Reflexion. Die Herausforderungen haben eindrucksvoll verdeutlicht, wie entscheidend klare, strukturierte Kommunikationswege sind – besonders bei komplexen Projekten mit internationalen Teams. Ebenso wurde die crossfunktionale Zusammenarbeit zum entscheidenden Erfolgsfaktor – und sie soll künftig noch gezielter eingesetzt werden, um Prozesse effizienter zu gestalten.

Auch Flexibilität erwies sich als eine unverzichtbare Stärke. Die Fähigkeit, sich schnell an unvorhergesehene Hürden anzupassen, führte schließlich zu tragfähigen Lösungen und machte TGW Logistics noch widerstandsfähiger, agiler und kund:innenorientierter.

Ein Blick nach vorne

Am Ende stehen ein hochmodernes Logistikzentrum, das über 300 Millionen Artikel versenden kann, eine starke Marktpositionierung in Frankreich – und eine Partnerschaft, die auf Vertrauen und gemeinsamen Erfolg baut.



Lernkurve: Von der finanziellen Schieflage in die Stabilität

Das operative Learning Circle Team ist gut aufgestellt und blickt zuversichtlich in die Zukunft.

Im vergangenen Geschäftsjahr geriet der Learning Circle in eine ernsthafte finanzielle Schieflage. Aus der Not machten die Projektverantwortlichen um Julian Richter eine Tugend.

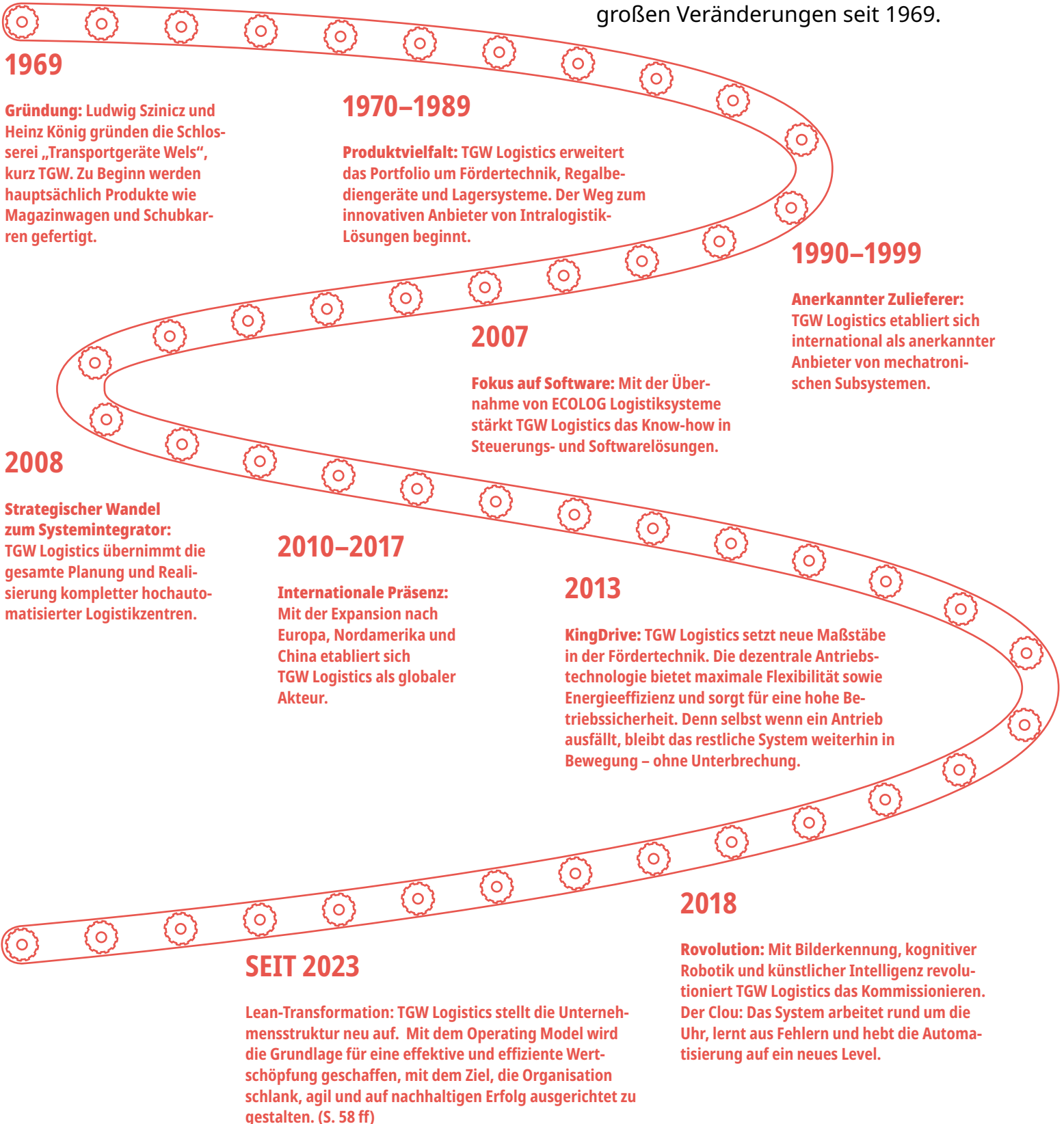
Der Learning Circle (S. 53) stand 2024 kurz vor dem Aus: Ein wichtiger Teil der Finanzierung – eine öffentliche Förderung – geriet empfindlich ins Stocken. Das finanzielle Risiko war so groß, dass zwischenzeitlich schmerzhaft Entscheidungen zu treffen waren: Die Zahl der begleiteten Schüler:innen wurde von 180 auf weniger als 90 halbiert, zehn Lern-Coaches mussten das Projekt verlassen, und die verbliebenen Coaches verzichteten auf 10% ihrer Vergütung. Um zusätzliches Geld zu beschaffen, riefen die Verantwortlichen einen Charity-Lauf ins Leben – und dieser brachte beachtliche 13.500 Euro ein. Auch TGW Future Wings investierte zusätzliche Mittel, um die akute Krise zu überbrücken und das Projekt zu stabilisieren. Ein wichtiger Etappensieg war erreicht.

Auf soliden Beinen

Man nutzte die Situation, um sich zu konsolidieren: Das Team wurde organisatorisch neu aufgestellt und effektivere Prozesse wurden eingeführt. Ein wichtiges Learning: Die Abhängigkeit von öffentlichen Geldern sollte reduziert und die Finanzierung stärker diversifiziert werden. Dem Projektleiter Julian Richter wurde dabei auch die Bedeutung von Krisenkommunikation bewusst: „Wir haben sehr schnell und transparent kommuniziert. Auch das hat sich ausgezahlt, da die Anteilnahme sehr groß war.“ Doch Ende gut, alles gut: Trotz aller Herausforderungen ist der Learning Circle mit einem klaren Fokus auf eine diversifiziertere Finanzierung und einem noch stärkeren Team heute besser aufgestellt als je zuvor – bereit, noch mehr junge Menschen auf ihrem Weg zu begleiten.

Die große Konstante: Veränderung

TGW Logistics hat sich von einer kleinen Schlosserei zu einem globalen Systemintegrator für hochautomatisierte Intralogistiklösungen entwickelt. Eine kleine Geschichte der großen Veränderungen seit 1969.



TGW Logistics Ventures findet Zündstoff für die Intralogistik

Um als innovativer Spitzenreiter weiterhin die Nase vorn zu haben, geht TGW Logistics mutige Wege: TGW Logistics Ventures investiert in disruptive Start-ups und öffnet damit weitere Türen zur Intralogistik von morgen. Eine klare Win-win-Situation, die Wachstum und Innovation auf beiden Seiten fördert.



„Corporate Venture Capital leistet einen wichtigen Beitrag zur technologischen Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. TGW Logistics Ventures kombiniert dabei die Geschwindigkeit eines unabhängigen mit den Vorteilen eines strategischen Investors.“

Jelena Markovic,
Managing Director bei
TGW Logistics Ventures

TGW Logistics Ventures ist auf spannender Mission! Es richtet seinen Blick auf die Technologien der Zukunft und macht europäische Deep-Tech-Start-ups ausfindig – vor allem jene, die das Potenzial haben, die Intralogistik zu revolutionieren.

Disruptiv, skalierbar, ambitioniert

Unsere Welt wird immer komplexer, Innovationszyklen werden immer kürzer. In diesem dynamischen Umfeld ist Corporate Venture Capital einer der Schlüsselschlüssel, um frühzeitig Zugang zu Technologien zu erhalten, die in der internen

Forschung & Entwicklung nicht abgebildet werden. TGW Logistics Ventures setzt dabei auf Start-ups, die nicht nur durch ihre einzigartigen Technologien, sondern auch durch ihre Visionen und Wachstumsambitionen überzeugen.

Win-win-Situation

Das Besondere: TGW Logistics Ventures geht weit über bloße Finanzierungsrunden hinaus. Die Start-ups profitieren u. a. von dem TGW Logistics-Expert:innenwissen, dem weitreichenden Industrienetzwerk sowie Zugang zu Markt und Kund:innen. Das bedeutet

ordentlich Rückenwind! Gleichzeitig verstärken die Jungunternehmen den Innovationsmotor bei TGW Logistics – eine echte Win-win-Situation!

Und mit jedem Investment legt TGW Logistics Ventures einen weiteren Baustein für die Zukunft der Intralogistik und stärkt die Verbindung zwischen der Welt der Start-ups und jener von TGW Logistics. Die Vision dahinter? Ein internationales Portfolio, das Innovationen fördert und Mehrwerte schafft – für die Branche, für TGW Logistics und vor allem für deren Kund:innen.

Gamechanger in der Bildungslandschaft

In der TGW Welt sind Innovationen zu Hause. Das gilt nicht nur für das industrielle Unternehmertum von TGW Logistics, sondern auch für die inspirierenden Bildungsinitiativen von TGW Future Wings. Drei Projekte und je drei Gründe, warum sie so innovativ sind.



B.E.L.

Die Privatschule für Bildung und Entfaltung in Linz

1 Integriert, ganzheitlich, individuell

Jedes Kind wird dort abgeholt, wo es in seiner Entwicklung gerade steht. Der Unterricht wird auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder zugeschnitten. Dabei spielen nicht nur intellektuelle, sondern auch emotionale und soziale Aspekte eine zentrale Rolle. So wird jedes Kind in seiner Einzigartigkeit unterstützt und gefördert.

2 Kreative und wissenschaftlich fundierte Methoden

Frontalunterricht? Ein absolutes Fremdwort in der B.E.L.! Stattdessen steht das gehirn- und gedächtnisgerechte Lernen im Fokus. Hier werden alle Sinne angesprochen – Bewegung und Selbstständigkeit sind fest integriert. Die Schüler:innen haben die Freiheit, ihren Lernplan nach ihrem eigenen Tempo zu gestalten. Das ist Lernen auf höchstem Niveau – und macht Spaß!

3 Soziale und kommunikative Kompetenzen

Klassen- und jahrgangsübergreifende Projekte fördern das Miteinander und geben den Schüler:innen früh die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen – für sich und für andere. So sind beispielsweise die Dritt- und Viertklässler:innen Buddies der Erst- und Zweitklässler:innen. Diese Aufgaben innerhalb der Schulgemeinschaft tragen zur Entwicklung des sozialen Engagements bei und stärken das Gemeinschaftsgefühl. Zudem fördern Präsentationen und Theateraufführungen von klein auf die Persönlichkeit sowie das Selbstbewusstsein der Kinder.



GRAND GARAGE

Lösungsfreude zur Entfaltung bringen

1 Vielfalt, die bewegt

Die GRAND GARAGE bietet weit mehr als Technik: Hier gehen Wissen, Kreativität und soziale Verantwortung Hand in Hand. Ganzheitliche Bildungsformate verbinden neue Technologien mit den brennenden Fragen unserer Zeit. Ob Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft oder digitale Transformation – in der GRAND GARAGE werden Visionen zu konkreten Lösungen für die Herausforderungen von morgen.

2 Technik trifft auf Purpose

Die GRAND GARAGE verknüpft ihre Angebote mit den Sustainable Development Goals und vermittelt, wie Technik das Potenzial hat, die Welt positiv zu verändern. Teilnehmer:innen lernen hier, wie sie selbstbestimmt und verantwortungsbewusst ihr Leben gestalten und zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen können.

3 Hands-on statt brains-off

In der GRAND GARAGE wird der Geist des Miteinanders großgeschrieben! Hier dreht sich alles um praktisches Tun, das nicht nur Spaß macht, sondern auch echte Veränderungen anstößt. Wenn kreative Köpfe gemeinsam an Projekten arbeiten, entstehen innovative Lösungen, die weit über den Tellerrand hinausgehen. Die GRAND GARAGE ist damit der perfekte Ort, um aus Ideen lebendige Projekte zu schmieden – alles in einem inspirierenden Umfeld, das das Potenzial hat, die Welt ein Stück besser zu machen.

Sueniños

Von der Armut in die Selbstbestimmung

1 Ganzheitliches Bildungsprogramm

Sueniños baut auf drei Programmbausteinen auf: Erstens schulische Unterstützung durch Lern-Mentoring. Zweitens Kurse, die Kreativität, Zusammenarbeit, Kultur, Kommunikation, Bewegung und Umweltbewusstsein gezielt fördern. Drittens Workshops, die die mentale, emotionale und körperliche Gesundheit stärken. Die Initiative befähigt damit zukünftige Generationen, aktiv am sozialen Wandel teilzuhaben, um in einer Welt zu leben, die Frieden und ein Leben im Einklang mit der Natur fördert. So wird Sueniños zu einem Ort, an dem Kinder wachsen, träumen und sich entfalten können.



2 Hilfe zur Selbsthilfe

Viele der Kinder kommen aus schwierigen Verhältnissen. Bei Sueniños erhalten sie die Werkzeuge, um die Herausforderungen des Lebens zu meistern und ihren eigenen Weg in die Zukunft zu gestalten. Hier entsteht die Chance, den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen – und das Leben selbst in die Hand zu nehmen.

3 Kindern eine Stimme geben

In einer oft erwachsenenorientierten Welt lernen die Kinder bei Sueniños, dass auch sie eine Stimme haben – und dass sie diese nutzen dürfen. Sie haben das Recht auf Bildung, Gesundheit und Wohlbefinden. Sueniños gibt ihnen die Kraft und das Selbstvertrauen, ihre Rechte einzufordern und für sich selbst einzustehen.

Mehr Informationen zu den gemeinnützigen Projekten ab S. 42 ff

Auf dem Siegertreppchen

Am Anfang eines Projekts steht stets die gemeinsame Anstrengung – begleitet von der Hoffnung, einmal Früchte davon ernten zu können. Manchmal sind das auch Awards, die einen natürlich stolz machen, denn sie sind ein Zeichen dafür, dass das Engagement Wirkung entfaltet. Hier eine kleine Auswahl.

TGW Logistics

INNOVATION DES JAHRES: ROVOFLEX BY TGW LOGISTICS

2024 sicherte sich TGW Logistics erneut einen Supply-Tech Breakthrough Award – diesmal für den smarten Kommissionierroboter RovoFlex in der Kategorie „Innovation des Jahres“. Durch Künstliche Intelligenz passt sich der Roboter kontinuierlich an und steigert die Effizienz bei der Artikelkommissionierung. RovoFlex ist eine wegweisende Antwort auf den zunehmenden Arbeitskräftemangel und ein Game-changer in der Intralogistik.

SUPPLYTECH BREAKTHROUGH AWARD FÜR PLANCISE

Das zu TGW Logistics gehörende Start-up PLANCISE hat bereits 2023 den begehrten SupplyTech Breakthrough Award in der Kategorie „Smart Warehouse Solution of the Year“ gewonnen. Die prämierte Software zur Personal- und Schichtplanung revolutioniert den Einsatz von Mitarbeitenden in Logistikzentren. Kund:innen sind begeistert von der Effizienzsteigerung und dem reibungsloseren Ablauf, den die Lösung ermöglicht – eine Innovation, die in der Branche für Aufsehen sorgt.

TOP-PLATZIERUNG IM INDUSTRY REPUTATION REPORT 2024

Im Industry Reputation Report 2024 gehört TGW Logistics zu den beliebtesten Arbeitgebern Österreichs und erreichte den fantastischen 2. Platz in der Kategorie „Beste Arbeitgeber“. Auch im Gesamtranking der stärksten Unternehmen konnte sich TGW Logistics verbessern und belegt nun Platz 12.

MINT-GÜTESIEGEL 2024

Auch im Bereich Bildung und Nachwuchsförderung zeigt TGW Logistics unermüdliches Engagement: 2024 wurde das „TGW Zwergennest“, der Betriebskindergarten am Standort Marchtrenk, mit dem renommierten MINT-Gütesiegel ausgezeichnet. Schon im Kindergarten wird hier die Faszination für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik geweckt. Das Unternehmen denkt somit auch an die Innovationskraft von morgen!





TGW Future Wings

BAUBOX

Die BauBox – ein Gewinnerprojekt der Future Wings Challenge – sicherte sich 2022 nicht nur eine, sondern gleich zwei Auszeichnungen: den IMST- und den SEED-Award. Hinter der BauBox stehen die Gründerinnen Christina Sponner und Theresa Valenta. Ihr Ziel ist es, jungen Mädchen Spaß an Technik und am Umgang mit Werkzeugen zu vermitteln. Das stärkt das Selbstvertrauen und eröffnet neue Perspektiven für eine selbstbestimmte Zukunft.

FAILSTUNDE

Wer hat gesagt, Scheitern sei etwas Negatives? Die Failstunde, ebenfalls ein Alumni-Projekt der Future Wings Challenge, dreht das Konzept um und zeigt Jugendlichen in Workshops, wie man mit Fehlern umgeht – und das auf so innovative Weise, dass sie 2022 den Social Impact Award mit nach Hause genommen hat. Ein Riesensplaus für die brillanten Köpfe dahinter: Sebastian Dafinger und Fabienne Mühlbacher. Hier wird Fehlerkultur neu definiert!

NASCHGARTEN

Der Naschgarten, ein weiteres Future Wings Challenge Alumni-Projekt, lässt Kinder ihre eigenen Lebensmittel anbauen und daraus schmackhafte Gerichte zaubern. Und als wäre das nicht schon genug, gewinnt der Verein rund um Gründerin Marina Löbl im Januar 2024 auch noch den #streuobst-Award der Stiftung Blühendes Österreich und den Heute for Future Award 2024. Ein fruchtiges Erfolgsrezept, das begeistert!

SOS-HERZKISTE

Gleich doppelten Grund zur Freude gab es im Jahr 2022 für die SOS-Herzkiste. Mit ihr sorgen TGW Future Wings und SOS-Kinderdorf u. a. für mehr Sozialkompetenz in Klassenzimmern: Das Projekt ergatterte den LGT-Award für soziales Engagement und den Chancengleichheitspreis, die mit 30.000 CHF bzw. 15.000 CHF dotiert sind.

SCHÜLER:INNEN-BLOG

Mehr als 100 Jugendliche des Oberstufengymnasiums in Deutsch-Wagram wirkten am Projekt Schüler:innen-blog mit und erarbeiteten einen digitalen Nachfolger der klassischen Schüler:innenzeitung. Die Initiative hilft damit Jugendlichen, ihre Lese- und Medienkompetenz zu verbessern, und gibt ihnen eine Stimme im Schulalltag. Dafür überzeugten sie 2022 bereits die Jury am Demo Day der Future Wings Challenge. Nun hat das Projekt auch die Chefredaktion der Niederösterreichischen Nachrichten für sich eingenommen, die es zum Sieger ihres „NÖN Leopold“ in der Kategorie „Unsere Zukunft“ kürte.

DARÜBER HINAUS ...

Mit dem **Pegasus Award** holen die OÖ Nachrichten und Partner jährlich die besten Unternehmen vor den Vorhang. TGW Logistics war 2024 in der Kategorie „Leuchttürme“ nominiert und gewann bereits 2020 Silber. EcoVadis zeichnete Teilbereiche von TGW Logistics mit der **Nachhaltigkeitszertifizierung 2024 in Silber** aus. Zudem erhielt der Weihnachtsclip „The Magic Behind Worldwide Logistics“ bei den Internationalen Wirtschaftsfilmtagen 2024 einen „**Prix Victoria in Silber**“ in der Kategorie Marketingfilm B2B.

Patentiertere Power aus dem Hause TGW Logistics

TGW Logistics setzt Maßstäbe in der Intralogistik – mit einem umfangreichen Patentportfolio, das die Innovationskraft des Unternehmens unterstreicht. Von hochmodernen Shuttle-Systemen über intelligente Fördertechnik bis hin zu roboter-gestützten Kommissionierlösungen: Die Patente von TGW Logistics stärken die Wettbewerbsfähigkeit – auch global.

900

aufrechte Patente hält TGW Logistics.

Stingray Shuttle

Das Stingray Shuttle ist ein automatisiertes, hochleistungsfähiges Lager- und Transportsystem, das speziell für kompakte und effiziente Lagerlösungen entwickelt wurde. Es ermöglicht schnelle Ein- und Auslagerungsprozesse durch auf mehreren Lagerebenen unabhängig voneinander bewegbare Transportfahrzeuge und Vertikallifte, wodurch die Leistungsfähigkeit und Lagerkapazität gesteigert werden.

4x

so viele Patente hält TGW Logistics 2024 im Vergleich zu 2014.

Die Patente von TGW Logistics stärken das Unternehmen nicht nur in Europa, sondern auch in den

Mit

Platz 9

im österreichischen Patent-Ranking beweist TGW Logistics seine Innovationskraft – zumal in einer Branche mit starkem Wettbewerb.

USA, Kanada und China.

KingDrive

25–30

Erfindungen meldet TGW Logistics für eine mögliche Patentierung an – und zwar jährlich!

Die nach TGW Logistics-Mitgründer Heinz König benannte Hochleistungs-Förder-technologie KingDrive ist ein energieeffizientes und modulares Fördersystem, dessen Skalierbarkeit in der Branche einzigartig ist. Entwickelt wurde der Förderer speziell für den Transport von Waren in hochfrequentierten Logistikanlagen. Die Drive-on-demand-Funktion verhindert Energieverschwendung, da jede Zone individuell gestoppt wird, wenn sie nicht in Verwendung ist. Genutzt wird zudem eine energieeffiziente und intelligente Motorentechnologie, die Bremsenergie zurückführt und so sowohl den Energieverbrauch als auch die Betriebskosten senkt.

ESG Unser Weg in eine nachhaltige Zukunft

Nachhaltigkeit ist ein Bestandteil der strategischen Ausrichtung von TGW Logistics. Die Sustainability-Roadmap setzt dabei entscheidende Schritte für eine nachhaltigere Zukunft. Der erste wichtige Meilenstein ist das Carbon Accounting: eine unternehmensweite Grundlage, um Emissionen präzise zu erfassen und daraus treffsichere sowie wirkungsvolle Maßnahmen abzuleiten. Dieses Kapitel beleuchtet den ersten Abschnitt der ESG-Reise von TGW Logistics und zeigt, wie mit Transparenz und holistischen Ansätzen nachhaltiger Wandel vorangetrieben wird.

Weil Zukunft zählt: Sechs Nachhaltigkeits- felder im Fokus

Als international ausgerichtetes Unternehmen nimmt TGW Logistics seine Verantwortung ernst – für die Umwelt (Environmental-E), die Gesellschaft (Social-S) und eine nachhaltige Unternehmensführung (Governance-G). Nachhaltigkeit ist dabei nicht nur ein Wort, sondern eine Haltung. Unter dem Motto „Your impact matters“ werden alle Abteilungen und Mitarbeiter:innen aktiv in diesen Weg eingebunden. Dabei setzt TGW Logistics auf sechs zentrale Handlungsfelder, die als Leitplanken der Nachhaltigkeitsstrategie dienen.



TRANSPARENZ DURCH ZUVERLÄSSIGE ESG-DATEN

TGW Logistics legt das Fundament für ein erfolgreiches ESG-Management durch den Aufbau einer zentralen ESG-Datenbank, die alle wesentlichen Kennzahlen bündelt. Dazu zählen beispielsweise der Energieverbrauch, die Frauenquote oder Compliance-Vorfälle. Diese „Single Point of Truth“-Lösung ermöglicht eine präzise und nachvollziehbare Berichterstattung für alle Stakeholder:innen und macht die Fortschritte auf dem Weg zur Nachhaltigkeit greifbar.

[Mehr zum Thema Carbon Accounting auf der folgenden Doppelseite.](#)



DEKARBONISIERUNG

Durch die Reduktion von CO₂-Emissionen gestaltet TGW Logistics seinen Weg in eine nachhaltige Zukunft. In enger Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) entwickelt TGW Logistics als Grundlage dafür ein Berechnungstool für die Kalkulation von „Product Carbon Footprints“, das CO₂-Emissionen entlang des Produktlebenszyklus transparent abbildet.



ZIRKULARITÄT UND LEBENSZYKLUSANSATZ

Um Produkte nachhaltiger zu gestalten, verfolgt TGW Logistics einen zielgerichteten Ansatz. Ein Beispiel dafür ist die Verwendung von „Green Steel“ in einem Kundenprojekt, das auf die Verwendung von kohlenstoffreduziertem Stahl setzt, um den ökologischen Fußabdruck bereits in der Produktion zu verringern. Ziel ist es, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen – von der Rohstoffgewinnung über den gesamten Lebenszyklus bis hin zur Wiederverwertung.



„Eine ganzheitliche Herangehensweise an das Thema Sustainability in den drei ESG-Bereichen – Environment, Social und Governance – ist essenziell. Mit unserer Sustainability-Roadmap legen wir gemeinsam das Fundament für eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft. Jedenfalls gilt: Sustainability ist kein Solo-Projekt – nur im Miteinander können wir Großes bewirken. Genau das wollen wir auch mit unserem Leitsatz ‚Your impact matters‘ vermitteln.“

Henry Puhl,
CEO TGW Logistics

4

WERTSCHÖPFUNGS- KETTE UND STAKEHOLDER:INNEN- ENGAGEMENT

Eine nachhaltige Zukunft kann nur durch enge Zusammenarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette erreicht werden. TGW Logistics strebt daher eine partnerschaftliche Kooperation mit Kund:innen, Lieferant:innen und Partner:innen an, um die ESG-Ziele gemeinsam zu verwirklichen. Auch firmenintern werden Mitarbeiter:innen unter dem Leitsatz „Your impact matters“ dazu motiviert, einen Beitrag zu leisten. Denn nur gemeinsam gelingt eine Transformation hin zur Nachhaltigkeit.

5

INTEGRITÄT UND DIVERSITÄT

Eine inklusive Unternehmenskultur ist ein essenzieller Bestandteil der ESG-Strategie bei TGW Logistics. Gezielte Programme zur Förderung von Diversität und Integrität sollen in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden, um eine Kultur des gegenseitigen Respekts sowie des erfolgreichen Miteinanders zu fördern.

6

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeiter:innen sind für TGW Logistics oberstes Gebot. Neue Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsprävention zielen daher darauf ab, ein sicheres sowie gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten und langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden.

Konsequent und wissenschaftsbasiert: Nachhaltigkeit bei TGW Logistics

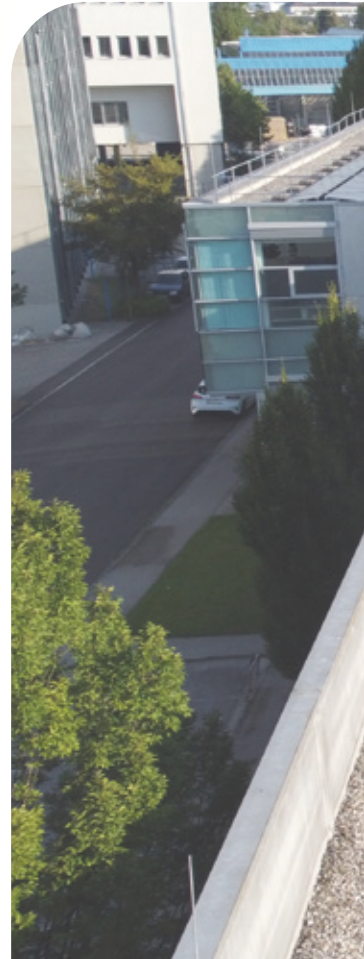
In Zeiten des Klimawandels steht die Intralogistikbranche vor enormen Herausforderungen. TGW Logistics stellt sich seiner Verantwortung und setzt klare Schritte in Richtung Nachhaltigkeit. Einer davon: holistisches Carbon Accounting – die systematische Erfassung von verursachten CO₂-Emissionen.

Die CO₂-Bilanzierung ermöglicht es Unternehmen, Treibhausgasemissionen präzise zu erfassen, ihre Auswirkungen auf das Klima zu verstehen und ambitionierte Reduktionsziele zu setzen. Und genau daran arbeiten die Expert:innen rund um Marc Schirl, Sustainability Strategy Manager. „Unsere langfristige Vision ist die Dekarbonisierung unserer Geschäftsprozesse und Produkte“, erklärt Schirl.

Um die globale Intralogistik zukunftsfähig zu gestalten, sind verlässliche ESG-Daten (Environmental, Social, Governance) unverzichtbar. Besonders wichtig: die CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Scope 1 umfasst dabei direkte Emissionen, etwa durch eigene Fahrzeuge, Scope 2

bezieht sich auf Emissionen aus eingekaufter Energie wie Strom, und Scope 3 deckt indirekte Emissionen ab, die in der Lieferkette oder bei der Produktnutzung entstehen. „Wir nutzen dafür internationale Standards wie das Greenhouse Gas Protocol (GHG), um unsere Daten transparent und vergleichbar darzustellen“, fügt Schirl hinzu.

„Unsere langfristige Vision ist die Dekarbonisierung unserer Geschäftsprozesse und Produkte.“





Die Maßnahmen: Innovation trifft auf Verantwortung

TGW Logistics setzt auf mehrere Maßnahmen, um CO₂-Emissionen zu senken. Ein erster Schritt ist die Berechnung des Product und Corporate Carbon Footprints. Damit wird der CO₂-Ausstoß über den gesamten Produktlebenszyklus sowie der Wertschöpfungskette berechnet. Diese Berechnungen laut GHG Protocol bilden die Basis, um gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion umzusetzen.

Außerdem setzt das Unternehmen u. a. auf erneuerbare Energie: Die Photovoltaikanlage am Dach der Produktionshallen des Headquarters in Marchtrenk deckt beispielsweise einen Teil des Strombedarfs ab. Auch der Fuhrpark wird immer mehr auf Elektromobilität umgestellt, es werden Anreize für Mitarbeiter:innen zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel geschaffen und E-Bikes angeboten. Im Jahr 2023 wurden so bereits rund 17.500 klimafreundliche Kilometer zwischen den Standorten Wels und Marchtrenk zurückgelegt.

TGW Logistics arbeitet darüber hinaus Hand in Hand mit Kund:innen, um die Klimaziele zu erreichen. So gelang es beispielsweise, gemeinsam mit einem international bekannten Sportartikel-

hersteller eine Emissionsreduktion von 54% zu erzielen, indem konventioneller Stahl durch kohlenstoffreduzierten Green Steel ersetzt wurde. Auch bei Retrofit-Umsetzungen legt TGW Logistics Wert darauf, vorhandene Ressourcen zu schonen und die Lebensdauer der Anlage zu verlängern. Zudem orientiert sich die Erweiterung des Headquarters in Marchtrenk am DGNB Gold Standard, einem Zertifizierungssystem der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen.

Für eine nachhaltige Zukunft

Die Implementierung eines umfassenden und transparenten Carbon Accountings ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft. So können gezielte Maßnahmen zur CO₂-Reduktion umgesetzt und deren Erfolg messbar gemacht werden. „Als verantwortungsvolles Unternehmen werden wir diesen Weg konsequent weitergehen“, so Marc Schirl abschließend.

Höchstleistung

Sinnorientierung

Synergien

**profitables
Wachstum**

Idee TGW

Faszination

Entfaltung

Stiftungsmodell

Gesellschaft

Innenwelt

**Mensch im Mittelpunkt –
lernen und wachsen**

IDGs

Wirkung

Kund:innenzentrierung

Nachhaltigkeit

Partnerschaft

Ganzheitlichkeit

Transparenz

Verantwortung

Wertegemeinschaft

Technologien

Chancengerechtigkeit

menschliches
Wachstum

Innovation

Unabhängigkeit

LEAN

Füreinander

Möglichmacher:innen

Transformation

Potenziale

TGW Welt

Zukunft

Stabilität

IMPRESSUM

EIGENTÜMERIN & HERAUSGEBERIN

TGW Future Privatstiftung
Ludwig-Szinicz-Straße 63
A-4614 Marchtrenk
Tel.: +43 (0)50 486 3499
E-Mail: info@tgw-future.org
Web: www.tgw-future.org

PROJEKTLEITUNG

Tanja Obmann-Lichtblau
(TGW Future Privatstiftung)

KONZEPTION, REDAKTION UND UMSETZUNG
purtscherrelations.at

LAYOUT UND GESTALTUNG

rmd.studio

FOTOS

Andreas Röbl: S. 46 mittig; Benjamin Müller: S. 50–51 oben; Bopicture: S. 28, 29; CAP.-AUSBILDUNG: S. 18, 19, 51 unten links; Carina Eilmannsberger: S. 33, 62, 63; Catherine Roider: S. 59; cesa: S. 52 unten links; Christian Maricic: S. 17; David Blacher: S. 52 mittig rechts; Florian Rohr: S. 24–25; GRAND GARAGE: S. 34, 48–49, 69 oben links; Ingo Folie: S. 56 mittig; INNERversum: S. 20 unten rechts; Isabella Simon: S. 39 rechts, 53; Jelena Markovic: S. 67; Mara Chavez: S. 65; Martin Dörsch: S. 68; Matthias Witzany: S. 3, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 20 oben links, 36, 37, 39 links, 43, 44, 45, 75; Mitar Ilic: S. 22, 23 mittig rechts, 64; Nadira Musinovic: S. 40; Ness Rubey: S. 56 unten rechts; NewCold: S. 26; SAFELOG GmbH: S. 32 unten rechts; Sabine Herzog: S. 47; Sabine Schrenk: S. 46 unten links; Sueniños: S. 39 mittig, 41, 54–55, 69 unten rechts; TGW Logistics: S. 4 unten links, 6, 27, 60–61, 76–77; Tobias Knauer: S. 32 oben links; Xavier POPY/REA: S. 4 oben rechts, 23 oben rechts

DRUCKEREI

Gugler GmbH (www.gugler.at)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Herausgeberin. Alle Angaben / Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Wir freuen uns sehr über Feedback, Hinweise und Anregungen an info@tgw-future.org

© 2025 TGW Future Privatstiftung

